UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

TESIS

PRESENTADO POR:

LEYLA YANINA NUÑEZ YAURI

Para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
FEDATARIO

006

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN

EL JURADO DICTAMINADOR, SEGÚN RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 1579-2015-UNAM

CONFORMADO POR:

PRESIDENTE: DR. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE

PRIMER MIEMBRO: DR. ROBERTO TITO CONDORI PÉREZ

SEGUNDO MIEMBRO: DR. JORGE JINCHUÑA HUALLPA

HA CALIFICADO LA TESIS TITULADA:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, AÑO 2015"

ASESOR: MSC. FLORENCIA BEATRIZ HERRERA CÓRDOVA

TESISTA: BACH. LEYLA YANINA NUÑEZ YAURI

TERMINADA LA SUSTENTACIÓN Y DEFENSA DE LA TESIS, DICTAMINA COMO:

APROBADA POR UNANIMIDAD CON EL CALIFICATIVO DE: REGULAR OBTENIENDO LA NOTA DE: DOCE (12)

QUEDANDO EXPEDITO PARA QUE SE LE CONFIERA EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

EN FE DE ELLO QUEDA ASENTADA LA PRESENTE ACTA.

MOQUEGUA, 29 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2015

Presidente del Jurado

Primer Miembro

Segundo Miembro

Tesista

LA SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

DEDICATORIA

A Dios, padre nuestro y a la Virgen de Chapí, que guían mis pasos y permiten que pueda cumplir mis sueños.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su apoyo y consejos.

A mi amigo “**Millonetas**”, por su amistad y consejos, acertados.

A la Universidad Nacional de Moquegua, por la formación profesional, mi casa de estudios.

A la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, por permitirme desarrollar el presente trabajo de investigación.

A todas las personas que contribuyeron al desarrollo de este trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo por objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; se trata de una investigación aplicada, no experimental, el tipo de diseño es transeccional, el nivel de la investigación es correlacional, la población para la presente investigación fue de 159 trabajadores de los cuales se obtuvo una muestra conformada por 83 trabajadores, la muestra fue de tipo probabilística a la cual se aplicó dos encuestas, para la variable Cultura Organizacional y para la variable Clima Laboral. Para probar la hipótesis se realizó el análisis de la Chi – Cuadrado de Pearson, la cual mostró que existe evidencia estadística para afirmar que la Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Clima Laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con un nivel de significancia del 5%.

PALABRAS CLAVE*: Cultura Organizacional y Clima Laboral.*

ABSTRACT

This research work aimed to determine whether there is relationship between organizational culture and working environment of the administrative staff of the headquarters of the Provincial Municipality Mariscal Nieto; It is an applied research, not experimental, type of design is transeccional, the level of research is correlational, the population for this research was 159 employees, of which a sample consisting of 83 workers was obtained, the sample was probabilistic type to which two surveys was applied to the variable Organizational Culture and variable working environment. To test the hypothesis analysis Chi was performed - Pearson Square, which showed that there is statistical evidence to say that organizational culture is directly related to the Workclimate the administrative staff of the headquarters of the Provincial Municipality Mariscal Nieto, with a significance level of 5%.

KEY WORDS: Organizational Culture and Organizational Climate.

CONTENIDO

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Resumen iv

Abstrac v

Índice de Cuadros x

Índice de Gráficos xii

Introducción 1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática 3

1.2. Formulación del problema 6

1.2.1. Interrogante general 6

1.2.2. Interrogantes secundarias 6

1.3. Justificación e importancia 7

1.4. Formulación de objetivos 9

1.4.1. Objetivo general 9

1.4.2. Objetivos específicos 9

1.5. Formulación de hipótesis 10

1.5.1. Hipótesis general 10

1.5.2. Hipótesis específicas 10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 12

2.1.1. Antecedentes internacionales 12

2.1.2. Antecedentes nacionales 14

2.1.3. Antecedentes locales 15

2.2. Bases teóricas 17

2.1.1. Cultura organizacional 17

2.1.1.1. Antecedentes de la cultura organizacional 17

2.1.1.2. Conceptualización de la cultura organizacional 20

2.1.1.3. Importancia de la cultura organizacional 22

2.1.1.4. Características de la cultura organizacional 23

2.1.1.5. Medición de la cultura organizacional 26

2.1.1.6. Escala de medida de la cultura Organizacional 27

2.1.1.7. Tipos de cultura organizacional 28

2.1.1.8. Elementos de la cultura organizacional 33

2.1.2. Clima laboral 34

2.1.2.1. Antecedentes del clima laboral 34

2.1.2.2. Conceptualización del clima laboral 35

2.1.2.3. Características del clima laboral 37
2.1.2.4. Tipos de clima laboral 39
2.1.2.5. Dimensiones del clima laboral 42
2.1.2.6. Variables que condicionan el clima laboral de una organización 46
2.1.2.7. Tipos de clima laboral para su evaluación 47
2.3. Definición de términos 49

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño 54
3.1.1. Tipo 54
3.1.2. Diseño 54
3.2. Nivel de investigación 55
3.3. Operacionalización de variables 56
3.3.1. Variable 1: indicadores 56
3.3.2. Variable 2: indicadores 56
3.4. Población y muestra 59
3.4.1. Población 59
3.4.2. Muestra 59
3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 61
3.5.1. Técnicas 61
3.5.2. Instrumentos 61
3.6. Validación y confiabilidad de los instrumentos 62
3.6.1. Fiabilidad de los instrumentos 62

3.6.2. Validez de los instrumentos 63

3.7. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos 65

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados y análisis de resultados 67

4.1.1. Presentación de datos generales 67

4.1.2. Presentación y análisis de la variable cultura organizacional 72

4.1.3. Presentación y análisis de la variable clima laboral 77

4.2. Comprobación de hipótesis 86

4.2.1. Hipótesis general 86

4.2.2. Hipótesis especificas 89

CONCLUSIONES 100

RECOMENDACIONES 102

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 103

ANEXOS 106

ANEXO 01 BASE DE DATOS

ANEXO 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 03 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO 04 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 05 FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ANEXO 06 TABLAS DE FRECUENCIA

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01 Edad de los trabajadores 67

Cuadro N° 02 Sexo de los trabajadores..... 69

Cuadro N° 03 Condición laboral de los trabajadores 70

Cuadro N° 04 Antigüedad de los trabajadores..... 71

Cuadro N° 05 Cultura de poder 72

Cuadro N° 06 Cultura de función 73

Cuadro N° 07 Cultura de la persona..... 75

Cuadro N° 08 Cultura de la tarea..... 76

Cuadro N° 09 Estructura..... 77

Cuadro N° 10 Responsabilidad..... 78

Cuadro N° 11 Recompensa 79

Cuadro N° 12 Desafío..... 80

Cuadro N° 13 Relaciones 81

Cuadro N° 14 Cooperación..... 82

Cuadro N° 15 Estándares 83

Cuadro N° 16 Conflictos 84

Cuadro N° 17 Identidad 85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01 Edad de los trabajadores..... 68

Gráfico N° 02 Sexo de los trabajadores..... 69

Gráfico N° 03 Condición laboral de los trabajadores 70

Gráfico N° 04 Antigüedad de los trabajadores..... 71

Gráfico N° 05 Cultura de poder..... 72

Gráfico N° 06 Cultura de función 74

Gráfico N° 07 Cultura de la persona 75

Gráfico N° 08 Cultura de la tarea..... 76

Gráfico N° 09 Estructura 77

Gráfico N° 10 Responsabilidad..... 78

Gráfico N° 11 Recompensa 79

Gráfico N° 12 Desafío..... 80

Gráfico N° 13 Relaciones..... 81

Gráfico N° 14 Cooperación 82

Gráfico N° 15 Estándares 83

Gráfico N° 16 Conflictos..... 84

Gráfico N° 17 Identidad..... 85

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son la base económica de la sociedad, debido a que éstas proporcionan empleo, generan bienes y servicios con el fin de satisfacer las necesidades, más urgentes, de una comunidad, un sector, etc. Por ello es de suma importancia estudiar la cultura organizacional pues por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución, y es necesario para que los empleados se sientan identificados y puedan trabajar de manera adecuada y se sientan satisfechos con lo que hacen; otro de los aspectos a medir en las instituciones, es el clima laboral de los empleados, que sirve para determinar el grado de compañerismo, el trabajo en equipo y se logre las metas y objetivos de la institución de manera satisfactoria, por lo que se debe velar por la satisfacción de los colaboradores el mismo que reflejará resultados positivos en la institución.

Para lograr el objetivo de la presente investigación a continuación se detalla su estructura:

En el Capítulo I: En el Planteamiento del Problema se desarrollará la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación e importancia y formulación de objetivos e hipótesis.

En el Capítulo II: En el Marco Teórico se incluyen todos los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que sustentan esta investigación y el marco conceptual.

En el capítulo III: En el Marco Metodológico se describirá el tipo y diseño de la investigación, nivel de investigación, operacionalización de las variables, población y muestra, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, validación y confiabilidad de los instrumentos, métodos y técnicas para recolección y análisis de datos.

En el Capítulo IV: En la Presentación de Resultados se presenta los resultados de cultura organizacional y clima laboral, así como la comprobación de hipótesis, finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Chiavenato (2011) considera que: “Las personas constituyen el capital humano de la organización, que agrega un valor inconmensurable a la organización. No existe una organización sin personas. Las organizaciones no funcionan sin los individuos, y estos no viven sin las organizaciones. Estamos en una sociedad de organizaciones. Ambos, organizaciones y personas, conviven en un contexto que es, día con día, cambiante y distinto. Cada organización tiene sus propias características, mientras que la variabilidad humana es infinita y prodigiosa. El recurso humano es sensible a los diferentes factores que involucran a las organizaciones y a las personas ello depende de la mentalidad y la cultura que predominan en las organizaciones”.

Carolina (2005) menciona que: “Toda organización es creada para un objeto, es diseñada para que cumpla una meta y logre sus

objetivos. Esta se fundamenta en un conjunto de personas, actividades y roles que interactúan entre sí, de lo contrario sería difícil que cumpla con sus objetivos sólo con la iniciativa individual".

Fincowsky (2011) menciona que: "Todas las organizaciones son entidades sociales coordinadas, que operan de manera deliberada para alcanzar metas específicas – tarea imposible de realizar por individuos que actuaran solos – a través de una estructura determinada, la diferencia estriba en los objetivos que persigue cada organización".

La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en su Reglamento de Organización y Funciones (2007) menciona que: La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la población de la Provincia, la prestación de los servicios con eficiencia y calidad, el bienestar social y cultural de la población de Moquegua, la expansión urbana planificada con servicios esenciales, el desarrollo ambiental sustentable, y la administración racional de las rentas municipales. Para cumplir su cometido dispone de un contingente humano que hace posible que el aparato municipal funcione y está configurada por sus unidades orgánicas hasta el tercer nivel organizacional, las mismas que son creadas para lograr los objetivos y funciones establecidas en el

marco legal y desarrollar la estructura básica normada en las leyes de su creación. De ahí que es importante comprender que, un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización de manera positiva y negativa, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

En este escenario, se realizó un análisis interno de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, donde se puede observar algunos casos en que las relaciones interpersonales, son poco afectivas ya que se pueden evidenciar relaciones personales, no apropiadas, entre el personal administrativo; también se puede dar cuenta de algunas manifestaciones organizacionales inadecuadas como: poca honestidad en el cumplimiento de las tareas, carencia de identidad de los miembros, mucho personalismo, evasión del riesgo e intolerancia a los conflictos. Este conjunto de elementos conductuales parecen haberse apoderado de la mayoría de los elementos que componen este organismo estatal, convirtiéndose en las características más comunes en la institución.

Luego de analizar el planteamiento anterior, surge la necesidad de considerar y determinar la relación entre cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Interrogante general

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional con el clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015?

1.2.2. Interrogantes secundarias

a. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015?
b. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de la función y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015?
c. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015?

d. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015?

1.3. Justificación e importancia

Justificación práctica

La información que aportará esta investigación será útil para que las autoridades o directivos de las instituciones públicas puedan tomarlos como fuente de datos para la toma de decisiones, se pretende despertar la reflexión de la Dirección General de la organización sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal nombrado y contratado, considerando ambas variables cultura organizacional y clima laboral como factores determinantes en la eficacia administrativa tomando en cuenta además que el comportamiento del grupo está condicionado por la percepción que tenga éste de la organización, por lo que la cultura deberá ser desarrollada para lograr un equilibrio entre los grupos de referencia y lógicamente mejorar los climas de trabajo.

Justificación teórica

La presente investigación es importante porque las conclusiones a las cuales arribaremos será un aporte que incrementará el conocimiento sobre cómo influye la cultura organizacional en el clima laboral, en el ámbito de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua.

Justificación metodológica

La investigación justifica en la medida que aporta con una secuencia la estadística para la comprobación de hipótesis, además con la presentación de instrumentos de recolección de datos elaborados para la investigación.

La presente investigación es importante porque permitirá conocer la relación existente entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo que trabaja dentro de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, evaluar su cultura organizacional, así como el clima laboral en el que se desarrollan los trabajadores administrativos, así como las características propias de las variables. Se eligió a la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, por tratarse de una

institución que pertenece al sector público, cabe mencionar que este tipo de investigaciones, en este sector, son muy escasas y es importante promoverlas.

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

1.4.2. Objetivos específicos

a. Identificar la relación entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
b. Identificar la relación entre la cultura de la función y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
c. Identificar la relación entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

d. Identificar la relación entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

1.5. Formulación de hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona directamente con el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

1.5.2. Hipótesis específicas

a. Existe relación directa entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
b. Existe relación directa entre la cultura de la función y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
c. Existe relación directa entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central

de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

d. Existe relación directa entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

A continuación se presentarán el grupo de investigaciones que sirven de antecedentes al presente estudio.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rivas M. & Samra A. (2006) en su investigación “la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico divino niño C.A”. (Tesis de pregrado). Universidad de Oriente, Maturín - Venezuela; escuela de Ciencias Sociales y Administrativas núcleo Monagas, concluyen que el C.C.Q. Divino Niño, C.A. posee un tipo de cultura burocrática, pero débil, debido a que la institución valora la formalidad, las reglas y procedimientos de

operación establecidos como una norma, pero el conocimiento de la cultura organizacional presente en la institución no es del todo conocida por el personal, producto de que la mayoría de sus miembros son de nuevo ingreso. Cabe destacar que una de las características de la cultura organizacional en el C.C.Q. Divino Niño, C.A. es la de estar orientada a los resultados, según información proporcionada por el mismo personal.

Troost (2009) en su investigación **"**Cultura organizacional y cultura nacional": una comparación entre Holanda y España (tesis de posgrado). Universidad de Utrecht; dpto. de Lengua y Cultura Hispánicas. Concluyen que la cultura organizacional es el vínculo social que transmite un sentido de identidad a sus miembros. En la literatura se encuentran dos puntos de vista para conceptualizar la organización en términos de la cultura, a saber la cultura es algo que las organizaciones tienen y se percibe la cultura. En esta tesina se percibe la cultura como una característica de la organización. Es decir, la organización tiene una cultura que puede ser homogénea, diferenciada o fragmentada. Sin embargo, se acentúan las relaciones entre las organizaciones, los miembros y el sistema de valores.

Gutierrez Najera y Olivera Mendoza (2010) en su investigación **“**El clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de una dependencia gubernamental” (tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F. concluyen que se correlacionaron las tres dimensiones del compromiso organizacional (C. Afectivo, C. Normativo, C. de Continuidad) con los diez factores del clima, encontrándose solo relación entre el compromiso normativo con el apoyo del supervisor y autonomía; lo que significa que para la muestra tomada en la dependencia Gubernamental, no existe un mayor vínculo entre el Compromiso Organizacional y el Clima Laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Jorge Daniel Pérez (2010) en su investigación “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote” (tesis post grado). Universidad San Pedro escuela de Post Grado, Doctorado en Gestión y Ciencias de la Educación, Chimbote. Concluye que Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la calidad de atención al cliente. concluye mencionando que si la persona encargada de direccionar la institución se preocupara por mantener contento al personal, éstos mostrarían su satisfacción dentro de la

empresa, de tal forma que realizarían un mejor trabajo y a la vez se vería reflejado en la satisfacción de los estudiantes; ya que son ellos quienes son la pieza importante en la empresa. Puesto que si se quiere lograr una excelente atención al cliente se logrará únicamente después de haberla logrado internamente.

2.1.3. Antecedentes locales

Luz Marina Ramos (2011) en su investigación “Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el clima organizacional en la institución educativa de Titire de la Región Moquegua” (tesis post grado). Universidad Cesar Vallejo, escuela de Post Grado, Moquegua. Concluye que al aplicar el cuestionario al personal docente de la institución educativa de Titire, se pudo diagnosticar los factores motivacionales se encuentra en una gran dependencia es decir en el grado II en las dimensiones realizadas, dentro de los factores que se diagnosticaron luego de la aplicación de la encuesta son las siguientes: en cuanto a los factores de motivación, se encontró que el único factor presente en el personal docente es el logro de metas. Por otro lado la desmotivación se da en los siguientes indicadores como el reconocimiento de su director y/o coordinador de red educativa, los docentes perciben que no se

promueve la capacitación de acuerdo a su especialidad o tarea en la cual ejercen sus funciones, no hay autonomía en sus tareas a falta de diversificación en las labores que desempeña.

Marcos Escobar E. y Timoteo Quispe Centeno (2011) en su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua” (tesis post grado). Universidad Cesar Vallejo, escuela de Post Grado, Moquegua. Concluye que el clima organizacional en la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua es favorable, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua es adecuado y existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que cuando el clima organizacional es favorable, el desempeño laboral de los trabajadores de una institución es adecuado, mientras que un clima desfavorable determinará un desempeño laboral inadecuado.

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Cultura organizacional

2.1.1.1. Antecedentes de la cultura organizacional

Moorhead (2010) refiere que a principios de la década de los ochenta, la cultura organizacional se convirtió en una de las principales preocupaciones en el estudio del comportamiento organizacional. Cientos de investigadores empezaron a trabajar en esta área. Se publicaron numerosos libros, importantes diarios académicos dedicaron ediciones completas al análisis de la cultura. El interés de la cultura de la organización no se limitaba a los investigadores académicos. Los negocios expresaron un interés mucho más intenso en la cultura que en otros aspectos. *Business wessk, foturne* y otras publicaciones de negocios periódicas publicaron artículos que hablaban de la cultura como la clave para el éxito de una organización y sugerían que los gerentes que pudieran administrar por medio de la cultura de su organización prácticamente tenían garantizado su ascenso hasta la cumbre, aunque el

entusiasmo de principios de la década de los ochenta ha disminuido, el estudio de la cultura de la organización sigue siendo importante. El supuesto es que las organizaciones con una cultura fuerte alcanzan niveles de desempeño más altos que aquellas que no la tienen. Muchos autores han empezado a combinar los aspectos importantes de la cultura de la organización en investigaciones sobre temas más tradicionales. La cultura de la organización puede tener efectos muy poderosos sobre el desempeño organizacional la gran cantidad de investigaciones sobre la cultura realizadas en los últimos veinte años cambio de manera fundamental la forma en que académicos y gerentes ven las organizaciones. Algunos conceptos desarrollados en el análisis de la cultura de la organización se han convertido en partes básicas del vocabulario de negocios. La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, artes, invenciones, tecnologías, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias. El origen del concepto de cultura

organizacional, puede ubicarse en Alemania durante el año 1880, hasta entonces la cultura carecía de importancia. A partir de esta década surge la preocupación por el estudio de la cultura en las organizaciones, para que éstas marchen mejor, sean más eficientes o para que logren objetivos tales como elevar la calidad de vida y aumentar la productividad. Hace 20 años se pensaba que las empresas eran, en su mayor parte medios racionales para coordinar y controlar un grupo de personas; tenían niveles verticales, departamentales, relaciones de autoridad y así sucesivamente. Pero las instituciones son más que eso porque a semejanza de los individuos, también poseen personalidad. Pueden ser rígidas o flexibles, poco amigables o apoyadoras, innovadoras o conservadoras. La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción. La cultura organizacional es aprendida y compartida por los integrantes de la empresa con el fin de solventar los conflictos que se presentan y fundamentalmente para la gestión empresarial.

2.1.1.2. Conceptualización de la cultura organizacional

Moorhead (2010) indica que un aspecto sorprendente del reciente aumento del interés de la organización es que el concepto a diferencia de casi todos los demás aspectos en el campo, no tiene una definición en general aceptada. De hecho, a menudo, parece que los autores se sienten atraídos por el desarrollo de sus propias definiciones, que van desde las muy amplias hasta las altamente específicas. Por ejemplo, *T.E. Deal y A.A. Kennedy* definen la cultura de una organización como "la forma en que hacemos las cosas". Esta definición tan amplia podría incluir la forma en que una organización fabrica sus productos, paga sus cuentas, trata a sus empleados y realiza cualquier otra operación organizacional. Definiciones más específicas incluyen la de *E.H. Schein* "el patrón de los supuestos básicos que un grupo determinado ha inventado, descubierto o desarrollado al aprender a manejar sus problemas de adaptación externa e integración interna". Y podemos concluir con estos conceptos, que *La cultura organizacional* es el conjunto de valores compartidos,

que a menudo se dan por hecho, que ayudan a las personas a entender cuáles acciones se consideran aceptables y cuáles no. Con frecuencia, estos valores se comunican por medio de historias y otros medios simbólicos.

Robbins (2004) citado por Minu (2013) indica que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la diferencia de otras.

Armenteros, Guerrero, Noyola del Rio y Molina (2015) menciona que la cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y principios compartidos entre los miembros de una organización. Dicho conjunto de características es lo que diferencia las organizaciones. Es la forma característica de pensar y hacer las cosas en la organización, en cuanto a la identidad, trabajo en equipo, enfoque a las personas, integración, riesgo organizacional, control, recompensa, tolerancia, orientación hacia los resultados, cambio, atención a los detalles, agresividad y estabilidad.

Resumiendo las definiciones que los autores dan se puede decir que la cultura organizacional es de importancia en cada institución o empresa, ya que permite el desarrollo de la misma con objetivos claros y ambiente agradable. Permitiendo alcanzar las metas y objetivos deseados y la satisfacción, en general, de empresarios y colaboradores.

2.1.1.3. Importancia de la cultura organizacional

Davis y Newstrom (2001) citado por Minu (2013), las culturas organizacionales son importantes para el éxito de una empresa ya que estas ofrecen una identidad organizacional a los empleados, una visión definitoria de lo que representa la organización. Son asimismo una importante fuente de estabilidad y continuidad para las mismas, la cual brinda una sensación de seguridad a sus miembros. Al mismo tiempo, el conocimiento de la cultura organizacional ayuda a los empleados de nuevo ingreso a interpretar lo que sucede dentro de la organización, ya que les ofrece un importante contexto para hechos que de otro modo parecerían confusos. Las

culturas contribuyen a estimular el entusiasmo de los empleados con sus tareas.

Por otro lado atraen la atención, transmiten una visión y suelen honrar como héroes a los individuos más productivos y creativos a los que reconocen y retribuyen a estas personas, las culturas organizacionales los identifican como modelos a seguir.

2.1.1.4. Características de la cultura organizacional

Dick Lester Núñez Duarte (2009) citado por Rodríguez y Vallejo (2010), las características de la cultura son las siguientes:

La cultura es aprendida:

La cultura no es instintiva, o innata, o transmitida biológicamente, sino que está compuesta de hábitos, o sea, de tendencias a reaccionar aprendidas, adquiridas por cada individuo a través de su propia experiencia en la vida después de su nacimiento.

La cultura es inculcada:

Todos los animales son capaces de aprender, pero sólo el hombre puede pasar a sus descendientes sus hábitos adquiridos en alguna medida considerable. De cualquier manera, muchos de los hábitos aprendidos por los seres humanos son transmitidos de padres a hijos a través de generaciones sucesivas y, por medio de repetida inculcación adquieren esa persistencia a través del tiempo, esa relativa independencia de portadores individuales, que justifica que se les califique colectivamente como cultura.

La cultura es social:

Los hábitos de tipo cultural no sólo son inculcados y luego transmitidos a través del tiempo; también son sociales, o sea, compartidos por los seres humanos que viven en sociedades o grupos organizados, y se mantienen relativamente uniformes por la presión social. En pocas palabras, son hábitos de grupo. Los hábitos que los miembros de un grupo social comparten entre sí constituyen la cultura de ese grupo. Esta suposición es

aceptada por la mayoría de los antropólogos, pero no por todos.

La cultura es adaptativa:

La cultura cambia; y el proceso de cambio parece ser adaptativo, comparable a la evolución en el reino orgánico pero de diferente naturaleza. A través del tiempo, las culturas suelen ajustarse al ambiente geográfico, como lo han demostrado los antrogeógrafos, aunque las influencias ambientales ya no son concebidas como determinantes del desarrollo cultural. Las culturas también se adaptan, por medio de la copia y la organización, al ambiente social de los pueblos vecinos. Finalmente, las culturas indudablemente tienden a ajustarse a las demandas biológicas y psicológicas del organismo humano.

2.1.1.5. Medición de la cultura organizacional

La cultura organizacional ha sido objeto de medición por parte de diferentes autores como se muestra a continuación.

Davis y Newstrom (2001) citado por Minu (2013) han realizado investigaciones donde es medida la cultura organizacional y han encontrado que algunas se basan en el análisis de anécdotas, símbolos, rituales, ceremonias, entrevistas y cuestionarios generales donde evalúan los valores y convicciones de los empleados. Otros métodos donde se encuesta directamente a los empleados y se indagan sus percepciones sobre la cultura de la organización. Todo intento por medir la cultura organizacional sólo puede producir una evaluación imperfecta. Estas mediciones se limitan a tomar una fotografía instantánea de una cultura en un momento determinado. En realidad, muchas culturas organizacionales se hallan en proceso de cambio y deben ser vigiladas constantemente con una amplia variedad de métodos con el fin de obtener de ellas una imagen más clara.

2.1.1.6. Escala de medida de la Cultura Organizacional

Ashkanasy, Broadfoot y Falkus (2000) citado por Minu (2013) menciona que, pese a que el estudio de la cultura organizacional se ha constituido en un tópico de interés en el ámbito académico y empresarial, no existe un acuerdo en relación con las mejores normas de medirla.

Rousseau, (1990) citado por Minu (2013) describe que las escalas de medida, pueden ser clasificadas en dos grandes categorías: escalas de medida de patrones de comportamiento y escalas de medida de valores y creencias que permitirá a los responsables de recursos humanos, tener una base para realizar las mejoras necesarias y ver qué tan identificados están con la Institución u organización según los comportamientos, valores y creencias de la misma.

2.1.1.7. Tipos de cultura organizacional

Según la Universidad Nacional de la Plata Facultad de Periodismo y Comunicación Social (2010) las características de la Cultura Organizacional son:

La cultura del poder

Se desarrolla un juego de negociación y compromiso entre individuos, grupos y coaliciones en conflicto. Fuente central del poder, el crecimiento de la organización depende de la capacidad de la persona que está en el centro de la organización, es una organización politizada la cual presenta una cultura orgullosa y fuerte. Su motivación es por dinero o símbolos.

La cultura de la función

Esta cultura es típica en las burocracias, es lógica y racional, coexisten funciones especializadas, están coordinadas por pequeños grupos en la cima de la organización, allí el poder es igual a una posición formal,

se tiene conocimiento de las normas y especialización se maneja la frase “Yo soy mi puesto”.

La cultura de la persona

El individuo es el eje principal, está diseñada para servir a sus miembros, es aplicable a organizaciones de profesionales, aquí existe gran autonomía decisoria individual, sus integrantes se destacan por sí mismos, cuesta lograr la identificación con la organización la influencia y negociación es “uno a uno”.

La cultura de la tarea

La capacidad técnica es la fuente del poder, se aplica en estructuras matriciales y virtuales, se comparte el conocimiento, es apta para la resolución de problemas, se realiza el manejo de proyectos complejos e innovadores, no existe privilegios (edad, antigüedad, etc.), es una cultura de equipo y muy adaptable.

Para Hellriegel y Slucum John (2004) citado por Rivas (2006) sostiene los siguientes tipos de cultura:

Cultura burocrática

Una organización que valora la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura burocrática. Sus miembros aprecian mucho los productos y servicios al cliente estandarizado. Las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad. Los gerentes conciben sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas escritas. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para todos los empleados. Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que su deber es conducir “según el libro” y seguir los procedimientos legalistas.

Cultura de clan

La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, la autoadministración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una

obligación que va más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. Una cultura de clan logra la unidad por medio de un largo y profundo proceso de socialización. Los miembros más viejos del clan sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos. El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Los miembros comparten una imagen del estilo y comportamiento de la organización. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la membresía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización.

Cultura emprendedora

Altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora. Existe compromiso con la experiencia, la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no sólo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino crea el

cambio. Las culturas emprendedoras suelen asociarse con compañías pequeñas a medianas, que todavía son administradas por su fundador, como La Microsoft, Dell y muchas otras.

Cultura de mercado

Se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado (por ejemplo, crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado). Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. En una cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales. Esto es, se acuerdan por adelantado las obligaciones de cada parte. En este sentido, la orientación de control es formal y muy estable. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra

a exigir más de lo que se especificó originalmente. La organización no promete seguridad (ni la da a entender) y la persona no promete lealtad (ni la da a entender). El contrato es renovable cada año si cada parte desempeña sus obligaciones adecuadamente, es utilitario porque cada parte usa a la otra para promover sus propias metas. En lugar de fomentar un sentimiento de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a los miembros a que persigan sus propios objetivos financieros.

2.1.1.8. Elementos de la Cultura Organizacional

Lauro Soto (2007) citado por Rodríguez y Vallejo (2010), los elementos de la cultura se clasifican de la siguiente manera:

Cultura Material

Agrupa aquellos elementos físicos, materiales que han sido creados o usados por el ser humano para satisfacer sus necesidades tanto primarias como secundarias.

Cultura Inmaterial

Comprende todos los elementos intangibles, abstractos, entre las que se cuentan creencias, valores, tradiciones, normas, moral, costumbres, leyes, comunicación simbólica o lenguaje, etc.

2.1.2. Clima laboral

2.1.2.1. Antecedentes del clima laboral

Rodríguez (1999) citado por García e Ibarra (2012) menciona que el clima laboral es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones

La relación sistema–ambiente, propia de la teoría de los sistemas abiertos provenientes de la Teoría General de Sistemas, propuesta por Von Bertalanffy y enriquecidos con aportes de la cibernética, ingresa con gran fuerza a la teoría organizacional en los años sesenta. La

proposición de ver a los sistemas organizacionales en relación con su entorno ambiental se encuentra acogida en una teoría de organizaciones que buscaba superar las comprensiones excesivamente mecanicistas de algunos enfoques y reduccionista de los otros.

Las perspectivas formalizantes de la Escuela Clásica, por otra parte, habían encontrado acerbas críticas por parte de enfoques de corte psicológico social, que tenían su origen en la Escuela de Relaciones Humanas

2.1.2.2. Conceptualización del clima laboral

Chiavenato, I. (2000) citado por Martínez (2014) el clima laboral es el ambiente en donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que el empleador puede tener con sus colaboradores, como también la relación entre los miembros del personal de la organización. El clima laboral tiene mucho que ver con el grado de motivación, cuando el clima es bueno brinda satisfacción a los miembros de la organización y si es malo será todo lo contrario. Esta variable es de suma importancia pues influye mucho en el estado de ánimo

de las personas. “El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente laboral”.

Martínez, B. (2001) citado por Martínez (2014) el clima laboral es un conjunto de factores que influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas, depende de ello el estado de ánimo que van a presentar cada uno de los miembros. Hoy por hoy es importante que cualquier organización mantengan un clima favorable, si existe un excelente clima laboral van a poder desempeñarse mejor y por ende tendrán una calidad de vida favorable en lo personal, y así, aportar lo mejor de sí, para el logro de objetivos de la organización. Y de esa forma diferenciarse de las demás. “El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”

Anzola (2003) citado por García e Ibarra (2012) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

2.1.2.3. Características del clima laboral

En el clima laboral es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Por ejemplo cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal.

Rodríguez (2001) citado por García e Ibarra (2012) menciona que el clima laboral se caracteriza por:

Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir, que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Como podemos observar, el clima laboral y el comportamiento de las personas tienen una estrecha relación, pues el primero produce un importante efecto sobre las personas, es decir, de modo directo e indirecto la percepción que las personas tengan del clima laboral

produce consecuencias sobre su proceder. Asimismo, podemos decir que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima laboral.

2.1.2.4. Tipos de clima laboral

Likert por Brunet (1987) citado por García e Ibarra (2012) los tipos de clima laboral son:

Clima de tipo autoritario:

Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte delas decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la

dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario:

Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo:

Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La

política y las decisiones se toman generalmente en el cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo:

Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la

evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

2.1.2.5. Dimensiones del clima laboral

Litwin y Stinger (1997) citado por Lauro (2009) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada organización. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e in estructurado.

Responsabilidad

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo

bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis

está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Conflictos

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

2.1.2.6. Variables que condicionan el clima laboral de una organización

Likert por Brunet (1987) citado por García e Ibarra (2012) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2. Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos, tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son

las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización.

3. Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

2.1.2.7. Tipos de clima laboral para su evaluación

Litwin y Stinger (1997) citado por Lauro (2009) mencionan que para efectos estrictos de evaluación se han determinado básicamente dos tipos de clima laboral:

Clima negativo: Que describe la ruptura de las relaciones interpersonales, que impiden la cohesión y apoyo entre los trabajadores, falta de compromiso organizacional que se traducen en una actitud de indiferencia hacia lo que representa la organización, sentimiento de frustración personal y no de

autorrealización, indiferencia al desarrollo organizacional por la falta de perspectiva de innovación, rechazo a la falta de transparencia y claridad de las reglas que regulan el quehacer cotidiano, sensación de desorganización y rechazo a la presión laboral, rechazo a la falta de condiciones mínimas de trabajo, que se traducen en el desencanto por la falta de ambientes, mobiliario y materiales. La profundización de este tipo de clima podría definir un clima laboral muy negativo.

Clima positivo: Implica buenas relaciones interpersonales, que permiten la participación, cohesión y apoyo entre los trabajadores, sentimiento de compromiso organizacional que se traducen en una actitud positiva hacia lo que representa la organización, sensación de autorrealización por la autonomía y posibilidad de desarrollo personal, identificación con el desarrollo organizacional con perspectiva de innovación y aceptación del sistema de control como mecanismo de desarrollo, sentimiento de transparencia y claridad de las reglas que regulan el quehacer cotidiano, aceptación de la estructura organizacional que se traduce en sentimiento de aceptación a la presión laboral, por las

condiciones aceptables de trabajo (conformidad con los ambientes, mobiliario, materiales, entre otros). Aunque también podríamos hablar de un clima muy positivo.

2.3. Definición de términos

1. **Cultura organizacional**

   Es la forma característica de pensar y hacer las cosas en la organización, en cuanto a la identidad, trabajo en equipo, enfoque a las personas, integración, riesgo organizacional, control, recompensa, tolerancia, orientación hacia los resultados, cambio, atención a los detalles, agresividad y estabilidad.

2. **Clima laboral**

   El clima laboral se refiere a las percepciones compartidas por todos los miembros de la organización respecto a las características del lugar donde laboran, el ambiente de trabajo, compartidas por los miembros de la organización y determinadas por el comportamiento y las relaciones interpersonales que tienen y los diferentes motivos que afecten a lugar de trabajo.

3. **Conducta**

Conjunto de reacciones de un individuo entre una determinada situación. La conducta es el último eslabón de un proceso iniciado, cierto, por un estímulo (la pregunta), pero cuya parte esencial se sitúa a nivel interno, “mental”.

4. **Desempeño**

Realización, por parte de una persona, un grupo una cosa, de las labores que corresponden, es el rendimiento de acuerdo con la visión y objetivos organizacionales. Son en sí las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la cuenta una organización.

5. **Eficacia**

Es la capacidad de escoger los objetivos apropiados. Se refiere al grado en que se logran los objetivos y/o metas. Funcionalidad del proceso administrativo en términos de rendimiento administrativo y sus dimensiones básicas.

6. **Eficiencia**

Este término, requiere alcanzar los plazos corporativos trazados pero de una manera más rápida, es decir, ahorrando recursos (financieros, humanos, de infraestructura, entre otros).

7. **Empowerment**

Es el proceso de permitir a los trabajadores establecer sus metas, tomar sus decisiones y solucionar sus problemas dentro de su esfera de responsabilidad y autoridad. El empowerment es simple y complejo al mismo tiempo. Es simple en el sentido de que indica a los gerentes que dejen de vigilar tanto a las personas y les permitan realizar su trabajo. Es complejo en que, por lo regular, gerentes y empleados no están capacitados para hacerlo. Quizá

sea necesario mucho tiempo, capacitación y práctica para dar un verdadero empowerment a los empleados.

8. **Motivación**

Es la fuerza que nos mueve a realizar actividades. Se puede definir la motivación como la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma. Las motivaciones están muy ligadas a las necesidades, una misma necesidad puede dar lugar a distintas motivaciones e inversa. El comportamiento motivado proviene normalmente de una necesidad no satisfecha y se obtiene a través de diversos incentivos que pueden estar representados por productos, servicios o personas.

9. **Percepción de los problemas**

Intenta reflejar la forma en que las autoridades de la institución perciben los principales problemas que los preocupan. Estas percepciones nos permiten saber qué orden de prioridades y obstáculos forman parte de cada federación.

10. **Toma de decisiones**

Este concepto se define como el ámbito y la modalidad en las cuales una organización sopesa entre diferentes alternativas y elige una de ellas. La variable “toma de decisiones” incluye tres preguntas relacionadas: qué, cómo y quiénes deciden. Así podemos encontrar organizaciones con estructuras de decisión más verticales que otras y seguramente esto tendrá resultados diferenciales con respecto a las tareas de la organización.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño

3.1.1. Tipo

Se trata de una investigación aplicada Carrasco (2005) debido a que ésta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad.

3.1.2. Diseño

El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea, la presente investigación presenta un diseño de tipo NO EXPERIMENTAL según (Hernández Sampieri, Fernández Collao & Bautista Lucio, 2010).

En este diseño no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza, y obedece a un diseño TRANSECCIONAL en el cual se recolectan los datos en un solo momento, en tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.2. Nivel de investigación

Hernández Sampieri, Fernández Collao & Bautista Lucio (2010) mencionan que el nivel de la investigación según el grado de complejidad depende de los objetivos del investigador para combinar los elementos en el estudio, el presente trabajo de investigación posee un nivel CORRELACIONAL, este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables.

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Variable 1: indicadores

La variable 1 de la presente investigación es la CULTURA ORGANIZACIONAL, Cultura Organizacional está comprendida por la cultura de poder, de función, de la persona y la cultura de la tarea. Las cuales ayudan a los empleados de una organización a entender cuáles acciones se consideran aceptables y cuáles no lo son.

3.3.2. Variable 2: indicadores

La variable 2 de la presente investigación es el Clima Laboral, son las percepciones que el trabajador tiene con respecto a la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, las relaciones interpersonales, la cooperación, los estándares de rendimiento, conflictos internos y la identidad o sentimiento de pertenencia que tienen los trabajadores respecto a su centro de trabajo. La cual influirá en la actitud del trabajador frente al desarrollo de las actividades de la organización.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable 1	Cultura Organizacional está comprendida por la cultura de poder, de función, de la persona y la cultura de la tarea. (U.N. de la Plata, Facultad de Periodismo y Comunicación Social)	Cultura del poder	• Fuente central del poder. • Negociación y compromiso. • Organización politizada. • Motivación es por dinero.	1, 2, 3 y 4	Encuesta
		Cultura de la función	• Existencia de burocracia. • Conocimiento de las normas.	5, 6, 7 y 8	Encuesta
		Cultura de la persona	• El servidor es el eje principal. • Autonomía en las decisiones. organizacionales. • Identificación con la organización. • Integrantes destacan por sí mismos.	9, 10, 11 y 12	Encuesta
		Cultura de la tarea	• Comparten el conocimiento. • Trabajo en equipo. • Adaptabilidad. • Resolución de conflictos.	13, 14, 15 y 16	Encuesta

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable 2	Clima Laboral, son las percepciones que el trabajador tiene con respecto a la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, las relaciones interpersonales, la cooperación, los estándares de rendimiento, conflictos internos y la identidad o sentimiento de pertenencia que tienen los trabajadores respecto a su centro de trabajo. Litwin y Stinger	Estructura	Reglas, procedimientos, tramites que no ayudan al desarrollo del trabajo.	1 y 2	Encuesta
		Responsabilidad	Autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.	3 y 4	Encuesta
		Recompensa	Recompensa recibida por el trabajo bien hecho.	5, 6 y 7	Encuesta
		Desafío	La organización promueve la aceptación de riesgos a fin de lograr objetivos propuestos.	8	Encuesta
		Relaciones	Ambiente de trabajo grato, de buenas relaciones sociales.	9, 10, 11 y 12	Encuesta
		Cooperación	Apoyo mutuo, logros y compartir recursos.	13, 14 y 15	Encuesta
		Estándares	Normas de rendimiento.	16	Encuesta
		Conflictos	Existencia de conflictos internos.	17, 18 y 19	Encuesta
		Identidad	Sentimiento de pertenencia a la organización.	20 y 21	Encuesta

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población es el conjunto total de unidades de observación que se consideran en el estudio, es decir la totalidad de elementos que forman un grupo Hernández Sampieri, Fernández Collado & Bautista Lucio (2010). La población finita para la siguiente investigación fue de 159 trabajadores que conforman el personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, información proporcionada por el responsable del área de Recursos Humanos en el mes de octubre.

3.4.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población del cual se recolecto los datos y debe ser representativo de esta Hernández Sampieri, Fernández Collado & Bautista Lucio (2010). La muestra fue de tipo probabilística en el que todos los elementos de tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos. El tamaño de muestra para la presente investigación fue de 83 trabajadores que forman parte del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua.

Los criterios para determinar la muestra fueron los siguientes:

- Se utilizó la fórmula propuesta por (Munch & Ángeles, 1990)
- Se consideró un nivel de confianza al 95%
- Para determinar el valor P, proporción poblacional, se realizó una muestra piloto de 12 personas de la población total. Según Bencardino en su libro estadística y muestreo (Página 688) “indica que como no se conocen los parámetros poblaciones, de una o alguna de las características que tienen que ver con el objetivo principal de la investigación, se procede a estimarlas mediante una encuesta piloto o preliminar”
- Se considera un error al 7% ya que el error máximo recomendable debe ser 10%.

$$n=\frac{Z^2NPQ}{NE^2+Z^2PQ}$$

$$n=\frac{1.96^2x159x0.33x0.67}{159x0.07^2+1.96^2x0.33x0.67}=83.13$$

$$\mathbf{n = 83\ trabajadores}$$

Donde:

n = Número de muestra.

N = 159 trabajadores, población total.

Z = 1,96 (valor estándar de la distribución probabilística normal para el nivel de confianza establecido).

P = 0,33

Q = (1 – P)= 0,67

E = 0,07 (error al 7%)

3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.5.1. Técnicas

La técnica para la recolección de datos para la variable 1 y 2 como técnica de recolección de datos fue LA ENCUESTA.

3.5.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó para evaluar la Cultura Organizacional es el CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, estructurado por dimensiones con sus respectivos indicadores.

El instrumento que se utilizó para evaluar el Clima Laboral es el CUESTIONARIO DE ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL, estructurado por dimensiones y sus respectivos indicadores.

3.6. Validación y confiabilidad de los instrumentos

3.6.1. Fiabilidad de los instrumentos

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos, se utilizó el índice de confiabilidad de Cronbach (α), que se determina con la siguiente formula:

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\Sigma\, S_r^2}{S_i^2}\right]$$

Donde:

K : Número de reactivos en la escala.

S_r^2 : Varianza de cada reactivo.

S_i^2 : Varianza del instrumento.

a. Instrumento: Cuestionario de cultura organizacional

Los resultados del análisis de fiabilidad demostraron que el índice de confiabilidad es alto (α=0,716); esto implica que el

instrumento: Cuestionario de cultura organizacional es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,716	10

b. Instrumento: Cuestionario de clima laboral

Los resultados del análisis de fiabilidad demostraron que el índice de confiabilidad es alto (α= 0,880), esto implica que el instrumento: Cuestionario de clima laboral es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,880	18

3.6.2. Validez de los instrumentos

a. Instrumento: Cuestionario de cultura organizacional

Para la validar los instrumentos se utilizó el juicio de expertos (ver anexo N° 05), de acuerdo al resultado, el valor obtenido

indica que es 83,83% y como es mayor de 75 puntos, se valida el instrumento utilizado.

Tabla de validación de instrumentos Validado por Expertos Instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL								
N°	Número de expertos							
de preguntas	1	2	3	4	5	6	∑	%
1	80	75	85	65	75	90	470	78.33
2	85	80	90	65	80	80	480	80
3	90	90	90	65	80	80	495	82.5
4	90	90	90	70	80	80	500	83.33
5	85	90	95	75	80	85	510	85
6	90	80	85	75	80	85	495	82.5
7	90	90	85	75	90	90	520	86.66
8	90	80	90	70	90	85	505	84.16
9	90	90	90	70	95	90	525	87.5
10	90	90	90	75	95	90	530	88.33
TOTAL								838.31

Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Operación matemática para determinar el nivel %:

$$\frac{838.31}{10} = 83.83$$

b. Instrumento: Cuestionario de clima laboral

Para la validar los instrumentos se utilizó el juicio de expertos (ver anexo N° 05), de acuerdo al resultado, el valor obtenido

indica que es 84,66% y como es mayor de 75 puntos, se valida el instrumento utilizado.

Tabla de validación de instrumentos Validado por Expertos Instrumento: CLIMA LABORAL								
N° de preguntas	Número de expertos							
	1	2	3	4	5	6	∑	%
1	70	80	85	65	75	80	455	75.83
2	75	90	90	65	80	80	480	80.00
3	80	90	95	70	85	85	505	84.16
4	75	95	90	70	85	85	500	83.33
5	80	95	90	70	90	85	510	85.00
6	85	90	90	75	95	80	515	85.83
7	90	95	95	75	95	80	530	88.33
8	90	85	85	70	95	90	515	85.83
9	90	90	95	70	95	90	530	88.33
10	90	95	95	75	95	90	540	90.00
TOTAL								846.64

Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Operación matemática para determinar el nivel %:

$$\frac{846.64}{10} = 84.66$$

3.7. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos

- Para el procesamiento y análisis de datos de ambas variables se utilizaron los cuadros de distribución de frecuencias y gráficos de barras.

- Para probar la hipótesis se utilizó la prueba de hipótesis de independencia Chi Cuadrada.

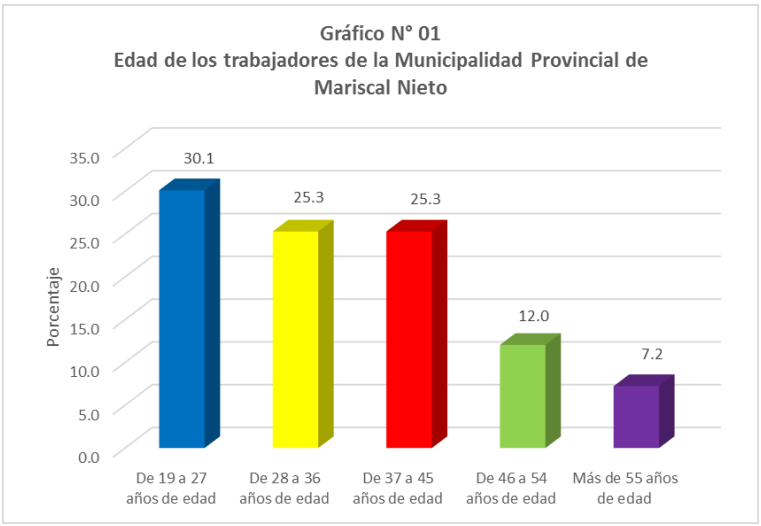
CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados y análisis de resultados

4.1.1. Presentación de datos generales

Cuadro N° 01			
Edad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto			
Edad		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	De 19 a 27 años de edad	25	30.1
	De 28 a 36 años de edad	21	25.3
	De 37 a 45 años de edad	21	25.3
	De 46 a 54 años de edad	10	12.0
	Más de 55 años de edad	6	7.2
	Total	83	100.0
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.			

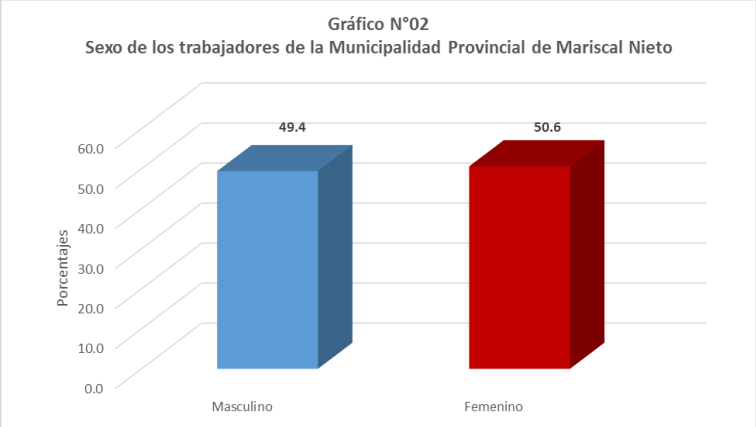


*Fuente: Cuadro N°01, elaboración propia***.**

Análisis e interpretación

De acuerdo al cuadro N° 01 y gráfico N°01 podemos observar las edades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el 30.1 % tienen edades de 19 a 27 años, el 25.3 % tienen edades de 28 a 36 años, se observa también que el 25.3 % de los trabajadores tienen edades entre 37 y 45 años y el 19.2 % edades mayores que 46 años. Podemos afirmar que la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, apuesta por la contratación de personal joven.

Cuadro N° 03			
Condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto			
Condición Laboral		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nombrado	21	25.3
	Contratado	62	74.7
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

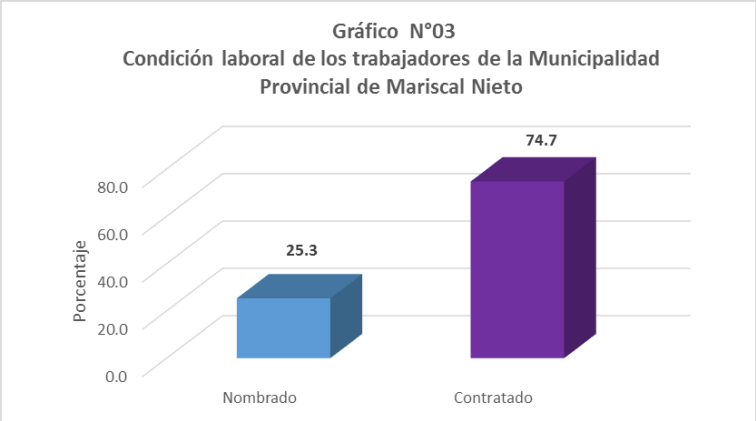


*Fuente: Cuadro N°02, elaboración propia***.**

Análisis e interpretación

De acuerdo al cuadro N° 02 y gráfico N° 02 podemos observar que el 50.6 % de los trabajadores entrevistados son de sexo femenino y el 49.4 % de sexo masculino, con un margen de diferencia de 1.2 %.

Cuadro N° 03			
Condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto			
Condición Laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	21	25.3
	Contratado	62	74.7
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

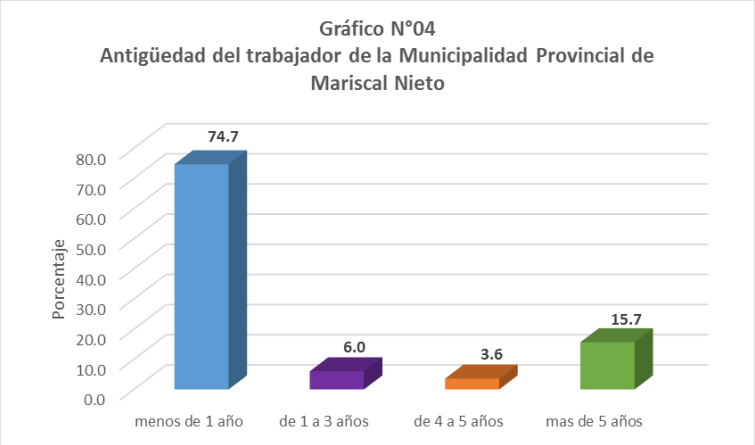


Fuente: Cuadro N°03, elaboración propia.

Análisis e interpretación

De acuerdo al cuadro N° 03 y gráfico N° 03 muestran los resultados de la condición laboral de los trabajadores Administrativos de la sede central de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, por lo que se observa que el 74.7 % son trabajadores contratado, mientras que el 25.3 % son trabajadores nombrados, se puede evidenciar que la gran mayoría de trabajadores en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto son contratados.

Cuadro N°04			
Antigüedad del trabajador de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto			
Antigüedad del trabajador		Frecuencia	Porcentaje
Válido	menos de 1 año	62	74.7
	de 1 a 3 años	5	6.0
	de 4 a 5 años	3	3.6
	mas de 5 años	13	15.7
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			



*Fuente: Cuadro N°04, elaboración propia***.**

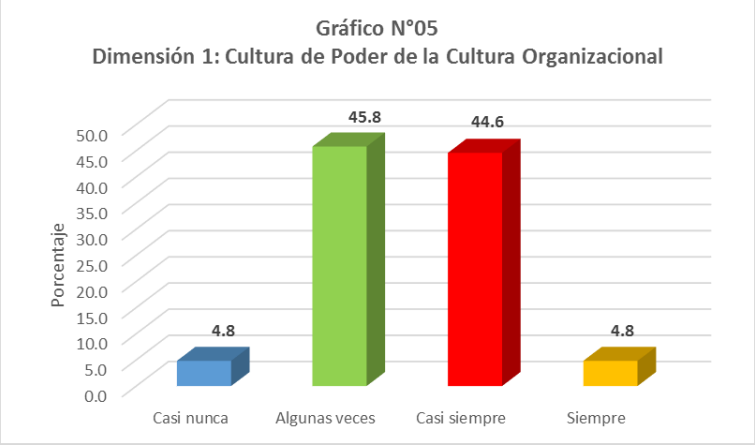
Análisis e interpretación

De acuerdo al cuadro N° 04 y gráfico N° 04 muestran los resultados de la antigüedad que tienen los trabajadores Administrativos laborando en la sede central de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, por lo que se observa que el 74.7 % tienen menos de un año laborando, mientras que el 25.3 % laboran en la institución de 1 a más años. Lo que indica que la

mayoría de trabajadores ingresaron a laborar con el actual periodo de gestión.

4.1.2. Presentación y análisis de la variable Cultura Organizacional

Cuadro N°05			
Dimensión 1: Cultura de Poder de la Cultura Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Casi nunca	4	4.8
	Algunas veces	38	45.8
	Casi siempre	37	44.6
	Siempre	4	4.8
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

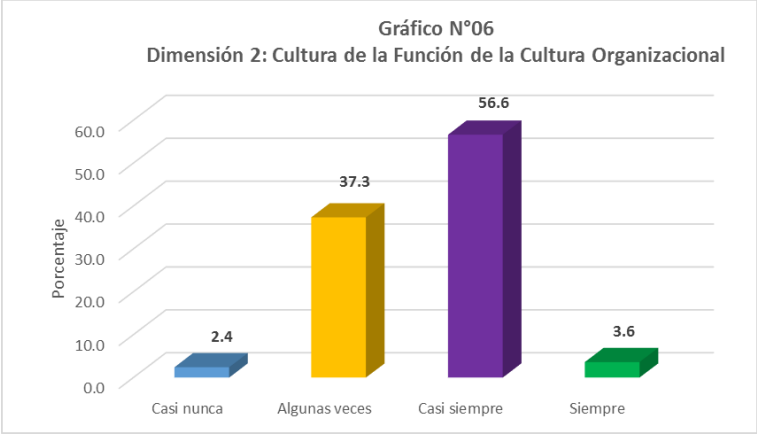


Fuente: Cuadro N°05, elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión cultura de poder, de la variable cultura organizacional, al respecto el cuadro N° 05 y gráfico N° 05 muestran que el 45.8 % de los encuestados perciben algunas veces la cultura de poder en la Institución, el 44.6 % casi siempre, el 4.8 % siempre y el 4.8 % casi nunca. Podemos afirmar que, para los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, algunas veces se presenta en la institución la cultura de poder donde la fuente del poder es centralizado, con una organización politizada.

Cuadro N°06			
Dimensión 2: Cultura de la Función de la Cultura Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Casi nunca	2	2.4
	Algunas veces	31	37.3
	Casi siempre	47	56.6
	Siempre	3	3.6
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

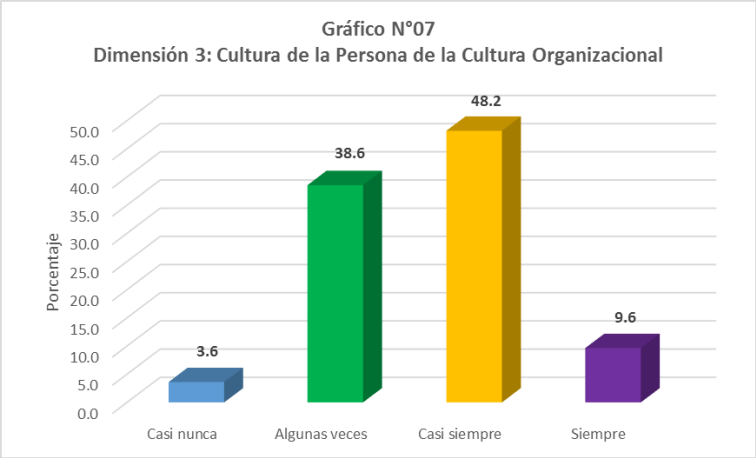


*Fuente: Cuadro N°06, elaboración propia***.**

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión cultura de función, de la variable cultura organizacional, al respecto el cuadro N° 06 y gráfico N° 06 muestran que el 56.6 % de los encuestados perciben casi siempre la cultura de función en la Institución, el 37.3 % algunas veces, el 3.6 % siempre y el 2.4 % casi nunca. Podemos afirmar que, para los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, casi siempre se presenta en la institución la cultura de función, esta cultura es típica en las burocracias.

Cuadro N°07			
Dimensión 3: Cultura de la Persona de la Cultura Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Casi nunca	3	3.6
	Algunas veces	32	38.6
	Casi siempre	40	48.2
	Siempre	8	9.6
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			



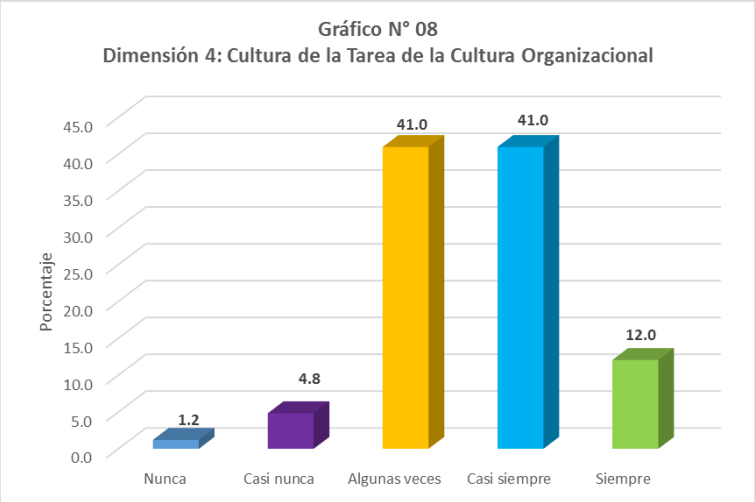
*Fuente: Cuadro N°07, elaboración propia***.**

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión cultura de la persona, de la variable cultura organizacional, al respecto el cuadro N° 07 y gráfico N° 07 muestran que el 48.2 % de los encuestados perciben casi siempre la cultura de la persona en la Institución, el 38.6 % algunas veces, el 9.6 % siempre y el 3.6 % casi nunca. Podemos afirmar que, para los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, casi siempre se presenta en la institución la

cultura de la persona, en esta cultura el individuo es el eje principal.

Cuadro N° 08			
Dimensión 4: Cultura de la Tarea de la Cultura Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nunca	1	1.2
	Casi nunca	4	4.8
	Algunas veces	34	41.0
	Casi siempre	34	41.0
	Siempre	10	12.0
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			



*Fuente: Cuadro N°08, elaboración propia***.**

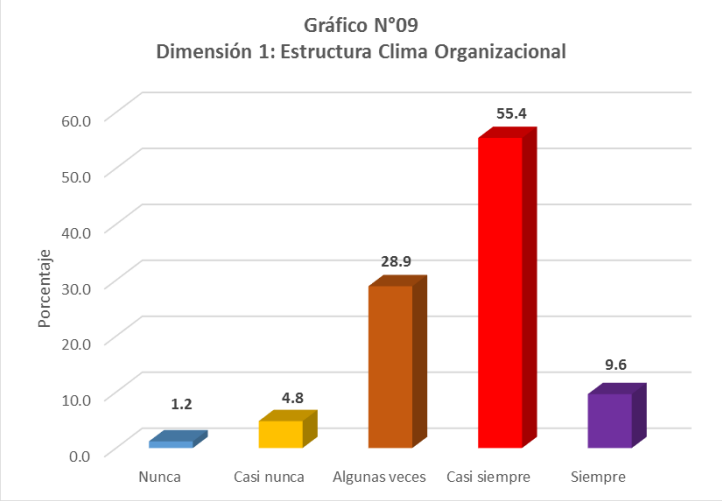
Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión cultura de la tarea, de la variable cultura organizacional, al respecto el cuadro N° 08 y gráfico N° 08 muestran que el 41.0 % de los encuestados perciben algunas

veces y casi siempre la cultura de la tarea en la Institución, el 12.0 % siempre, el 4.8 % casi nunca y el 1.2 % nunca. Podemos afirmar que, para los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, algunas veces y casi siempre se presenta en la institución la cultura de la tarea, es una cultura de equipo y muy adaptable.

4.1.3. Presentación y análisis de la variable clima laboral

Cuadro N°09			
Dimensión 1: Estructura Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nunca	1	1.2
	Casi nunca	4	4.8
	Algunas veces	24	28.9
	Casi siempre	46	55.4
	Siempre	8	9.6
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

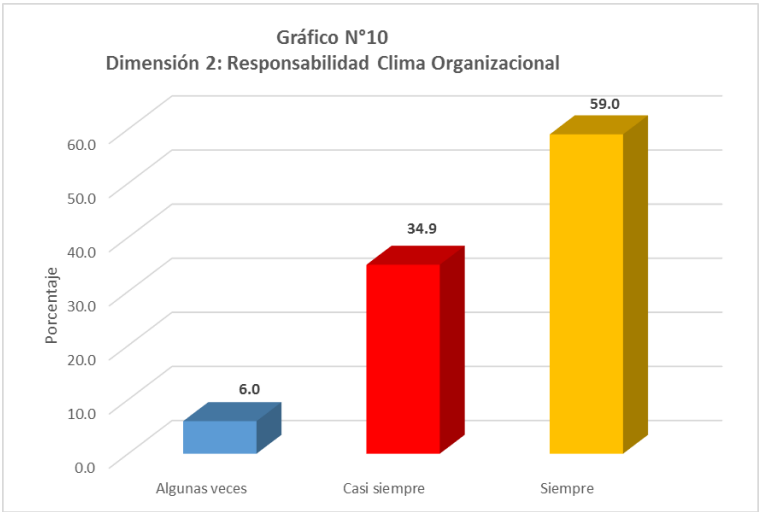


Fuente: Cuadro N°09, elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión estructura, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 09 y gráfico N° 09 muestran que el 55.4 % de los encuestados perciben casi siempre que la Institución cuenta con reglas, procedimientos, tramites y la medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, el 28.9 % algunas veces, el 9.6 % siempre, el 4.8 % casi nunca y el 1.2 % nunca.

Cuadro N°10			
Dimensión 2: Responsabilidad Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Algunas veces	5	6.0
	Casi siempre	29	34.9
	Siempre	49	59.0
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

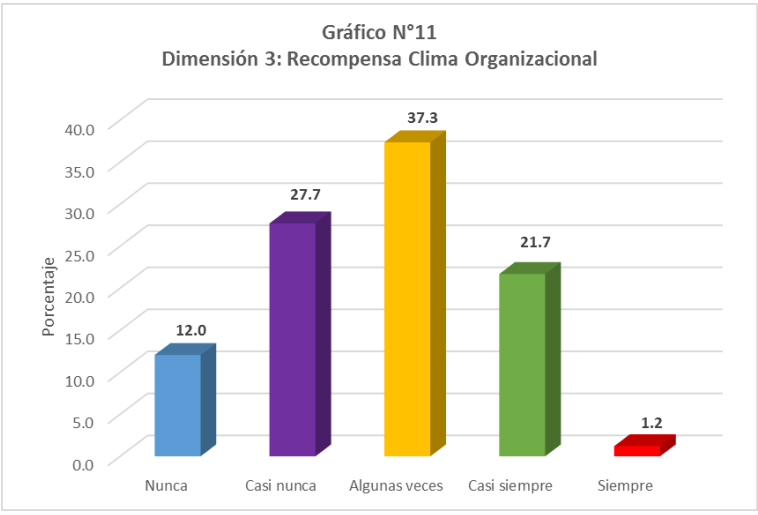


*Fuente: Cuadro N°10, elaboración propia***.**

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión responsabilidad, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 10 y Gráfico N° 10 muestran que el 59.0 % de los encuestados tienen un sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo es un sentimiento acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, el 34.9 % casi siempre y el 6.0 % algunas veces.

Cuadro N°11			
Dimensión 3: Recompensa Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nunca	10	12.0
	Casi nunca	23	27.7
	Algunas veces	31	37.3
	Casi siempre	18	21.7
	Siempre	1	1.2
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

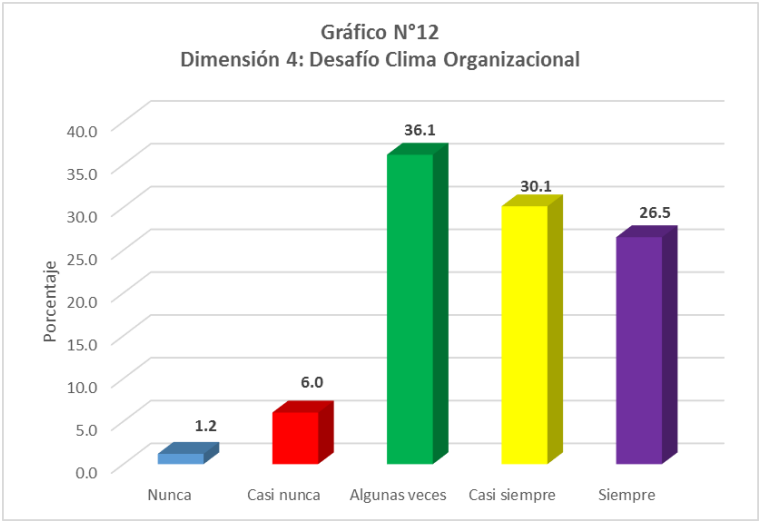


*Fuente: Cuadro N°11, elaboración propia***.**

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión recompensa, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 11 y gráfico N° 11 muestran que el 37.3 % de los encuestados algunas veces perciben que la institución los recompensa por el trabajo bien hecho, el 27.7 % casi nunca, el 21.7 % casi siempre, el 12.0 % nunca y el 1.2 % siempre.

Cuadro N°12			
Dimensión 4: Desafío Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nunca	1	1.2
	Casi nunca	5	6.0
	Algunas veces	30	36.1
	Casi siempre	25	30.1
	Siempre	22	26.5
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

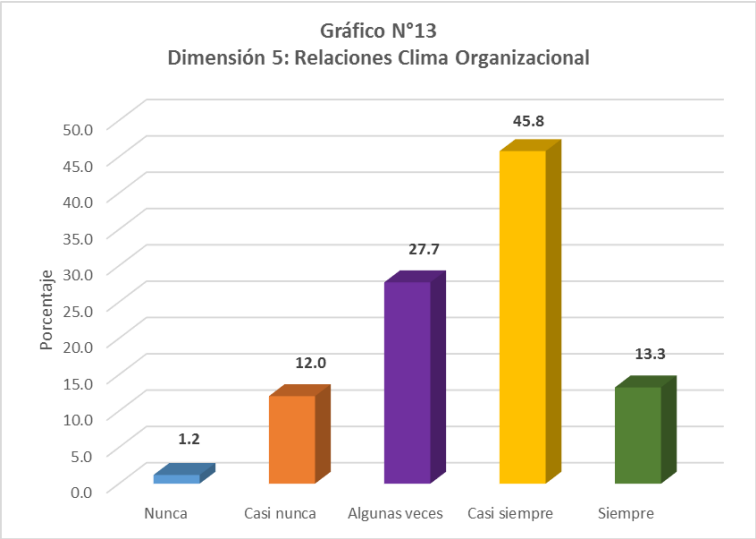


Fuente: Cuadro N°12, elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión desafío, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 12 y gráfico N° 12 muestran que el 36.1 % de los encuestados algunas veces aceptarían riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, el 30.1 % casi siempre, el 26.5 % siempre, el 6.0 % casi nunca y el 1.2 % nunca.

Cuadro N°13			
Dimensión 5: Relaciones Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nunca	1	1.2
	Casi nunca	10	12.0
	Algunas veces	23	27.7
	Casi siempre	38	45.8
	Siempre	11	13.3
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

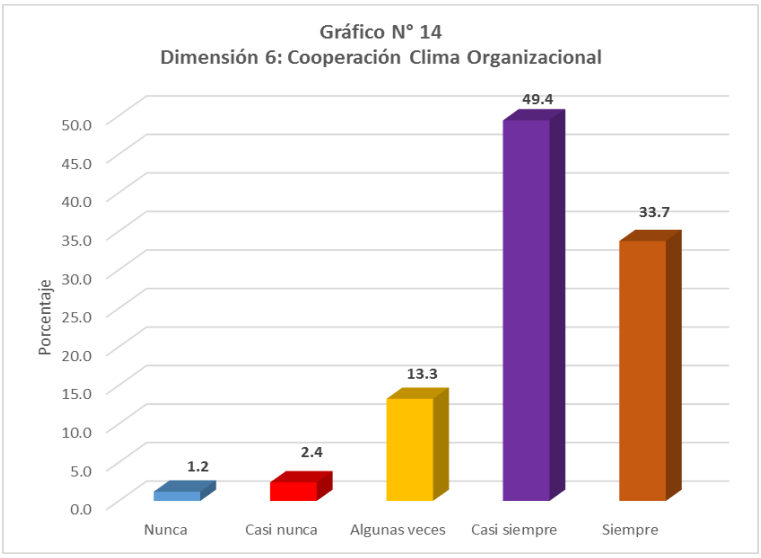


Fuente: Cuadro N°13, elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión relaciones, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 13 y gráfico N° 13 muestran que el 45.8 % de los encuestados casi siempre aceptan que existe un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, el 27.7 % algunas veces, el 13.3 % siempre, el 12 % casi nunca y el 1.2 % nunca.

Cuadro N° 14			
Dimensión 6: Cooperación Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nunca	1	1.2
	Casi nunca	2	2.4
	Algunas veces	11	13.3
	Casi siempre	41	49.4
	Siempre	28	33.7
	Total	83	100.0
Fuente: Cuestionario de Encuesta, elaboración propia.			

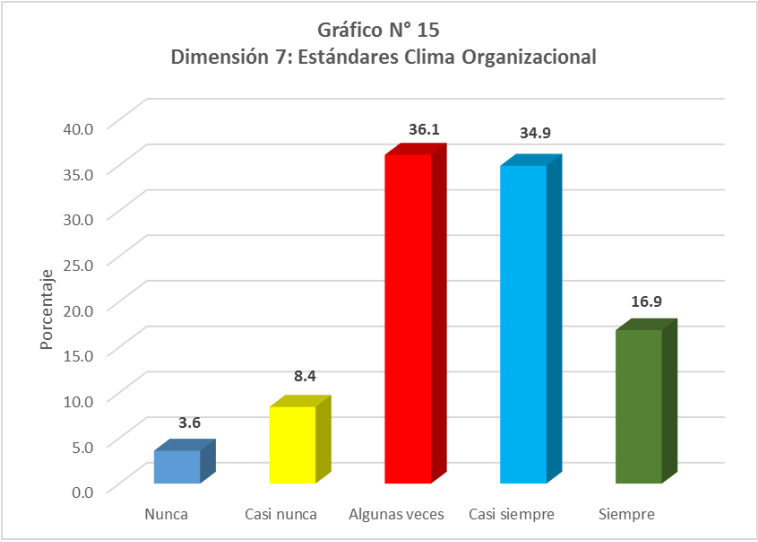


Fuente: Cuadro N°14, elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión cooperación, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 14 y gráfico N° 14 muestran que el 49.4 % de los encuestados casi siempre perciben un apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores, el 33.7 % siempre, el 13.3 % algunas veces, el 2.4 % casi nunca y el 1.2 % nunca.

Cuadro N° 15			
Dimensión 7: Estándares Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nunca	3	3.6
	Casi nunca	7	8.4
	Algunas veces	30	36.1
	Casi siempre	29	34.9
	Siempre	14	16.9
	Total	83	100.0
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.			

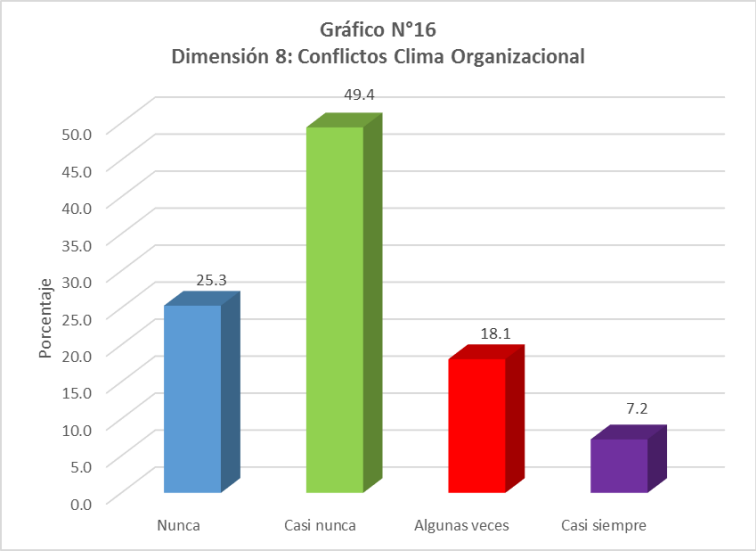


Fuente: Cuadro N°15, elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión estándares, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 15 y gráfico N° 15 muestran que el 36.1 % de los encuestados algunas veces perciben el énfasis que pone la institución sobre las normas de rendimiento, el 34.9 % casi siempre, el 16.9 % siempre, el 8.4 % casi nunca y el 3.6 % nunca.

Cuadro N°16			
Dimensión 8: Conflictos Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Nunca	21	25.3
	Casi nunca	41	49.4
	Algunas veces	15	18.1
	Casi siempre	6	7.2
	Total	83	100.0
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.			

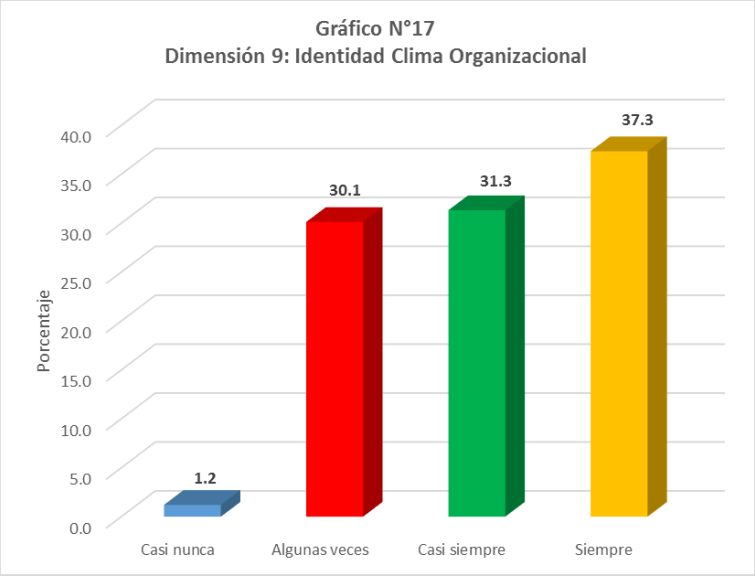


*Fuente: Cuadro N°16, elaboración propia***.**

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión conflictos, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 16 y gráfico N° 16 muestran que el 49.4 % de los encuestados casi nunca perciben que se presenten conflictos o problemas entre miembros o superiores, dentro de la institución, el 25.3 % nunca, el 18.1 % algunas veces, el 7.2 % casi siempre.

Cuadro N°17			
Dimensión 9: Identidad Clima Organizacional			
Categoría		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Válido	Casi nunca	1	1.2
	Algunas veces	25	30.1
	Casi siempre	26	31.3
	Siempre	31	37.3
	Total	83	100.0
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.			



Fuente: Cuadro N°17, elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la dimensión identidad, de la variable clima laboral, al respecto el cuadro N° 17 y gráfico N° 17 muestran que el 37.3 % de los encuestados siempre tienen un sentimiento de pertenencia a la Institución y se consideran un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo, el 31.3 % casi siempre, el 30.1 % algunas veces, el 1.2 % casi nunca.

4.2. Comprobación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

1. Formulación de hipótesis

H_0: No existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

H_a: La cultura organizacional se relaciona directamente con el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

2. Estadístico de prueba

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis estadística es la “Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada”, cuya fórmula es la siguiente:

$$x^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico SPSS 23, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla cruzada CULTURA ORGANIZACIONAL*CLIMA LABORAL

			CLIMA LABORAL			
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Algunas veces	Recuento	2	34	9	45
		Recuento esperado	1.1	25.5	18.4	45.0
	Casi siempre	Recuento	0	13	25	38
		Recuento esperado	.9	21.5	15.6	38.0
Total		Recuento	2	47	34	83
		Recuento esperado	2.0	47.0	34.0	83.0

Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,453[a]	2	.000
Razón de verosimilitud	19.740	2	.000
Asociación lineal por lineal	18.016	1	.000
N de casos válidos	83		
a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .92.			
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.			

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0.000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, y concluimos que, los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar que la cultura organizacional se relaciona directamente con el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01

1. Formulación de hipótesis

H_0: No existe relación entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

H_a: Existe relación directa entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

2. Estadístico de prueba

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis estadística es la "Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$x^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{\left(O_{ij} - E_{ij}\right)^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico SPSS 23, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla cruzada Dimensión 1: Cultura de Poder de la Cultura Organizacional*CLIMA LABORAL						
			CLIMA LABORAL			
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Total
Dimension 1: Cultura de Poder de la Cultura Organizacional	Casi nunca	Recuento	1	3	0	4
		Recuento esperado	.1	2.3	1.6	4.0
	Algunas veces	Recuento	1	17	20	38
		Recuento esperado	.9	21.5	15.6	38.0
	Casi siempre	Recuento	0	23	14	37
		Recuento esperado	.9	21.0	15.2	37.0
	Siempre	Recuento	0	4	0	4
		Recuento esperado	.1	2.3	1.6	4.0
Total		Recuento	2	47	34	83
		Recuento esperado	2.0	47.0	34.0	83.0
Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.						

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,812[a]	6	.010
Razón de verosimilitud	15.170	6	.019
Asociación lineal por lineal	.061	1	.804
N de casos válidos	83		
a. 8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .10.			
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.			

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0.010 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, y concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar que, existe relación directa entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

Hipótesis específica N° 02

1. Formulación de hipótesis

H_0: No existe relación directa entre la cultura de la función y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

H_a: Existe relación directa entre la cultura de la función y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

2. Estadístico de prueba

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis estadística es la “Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada”, cuya fórmula es la siguiente:

$$x^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico SPSS 23, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla cruzada Dimensión 2: Cultura de la Función de la Cultura Organizacional*CLIMA LABORAL

			CLIMA LABORAL			
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Total
Dimensión 2: Cultura de la Función de la Cultura Organizacional	Casi nunca	Recuento	1	1	0	2
		Recuento esperado	.0	1.1	.8	2.0
	Algunas veces	Recuento	0	20	11	31
		Recuento esperado	.7	17.6	12.7	31.0
	Casi siempre	Recuento	1	24	22	47
		Recuento esperado	1.1	26.6	19.3	47.0
	Siempre	Recuento	0	2	1	3
		Recuento esperado	.1	1.7	1.2	3.0
Total		Recuento	2	47	34	83
		Recuento	2.0	47.0	34.0	83.0

Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,781[a]	6	.001
Razón de verosimilitud	8.771	6	.187
Asociación lineal por lineal	2.198	1	.138
N de casos válidos	83		
a. 8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.			
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.			

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0.001 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, y concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar que existe relación directa entre la cultura de la función y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

Hipótesis específica N° 03

1. Formulación de hipótesis

H_0: No existe relación directa entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

H_a: Existe relación directa entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

2. Estadístico de prueba

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis estadística es la "Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$x^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{\left(O_{ij} - E_{ij}\right)^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico SPSS 23, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla cruzada Dimensión 3: Cultura de la Persona de la Cultura Organizacional*CLIMA LABORAL						
			CLIMA LABORAL			Total
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	
Dimensión 3: Cultura de la Persona de la Cultura Organizacional	Casi nunca	Recuento	0	3	0	3
		Recuento esperado	.1	1.7	1.2	3.0
	Algunas veces	Recuento	2	25	5	32
		Recuento esperado	.8	18.1	13.1	32.0
	Casi siempre	Recuento	0	19	21	40
		Recuento esperado	1.0	22.7	16.4	40.0
	Siempre	Recuento	0	0	8	8
		Recuento esperado	.2	4.5	3.3	8.0
Total		Recuento	2	47	34	83
		Recuento esperado	2.0	47.0	34.0	83.0
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.						

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,265[a]	6	.000
Razón de verosimilitud	31.700	6	.000
Asociación lineal por lineal	23.108	1	.000
N de casos válidos	83		
a. 8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.			
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboracion propia.			

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0.000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, y concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar que existe relación directa entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

Hipótesis específica N° 04

1. Formulación de hipótesis

H_0: No existe relación directa entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

H_a: Existe relación directa entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

2. Estadístico de prueba

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis estadística es la “Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrada”, cuya fórmula es la siguiente:

$$x^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico SPSS 23, para realizar los cálculos de la prueba estadística, los resultados son los siguientes:

Tabla cruzada Dimensión 4: Cultura de la Tarea de la Cultura Organizacional*CLIMA LABORAL

			CLIMA LABORAL			Total
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	
Dimensión 4: Cultura de la Tarea de la Cultura Organizacional	Nunca	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	.0	.6	.4	1.0
	Casi nunca	Recuento	1	3	0	4
		Recuento esperado	.1	2.3	1.6	4.0
	Algunas veces	Recuento	1	26	7	34
		Recuento esperado	.8	19.3	13.9	34.0
	Casi siempre	Recuento	0	15	19	34
		Recuento esperado	.8	19.3	13.9	34.0
	Siempre	Recuento	0	2	8	10
		Recuento esperado	.2	5.7	4.1	10.0
Total		Recuento	2	47	34	83
		Recuento esperado	2.0	47.0	34.0	83.0

Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,900[a]	8	.001
Razón de verosimilitud	24.751	8	.002
Asociación lineal por lineal	19.552	1	.000
N de casos válidos	83		
a. 10 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.			
Fuente: cuestionario de encuesta, elaboración propia.			

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0.001 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, y concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar que existe relación directa entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

CONCLUSIONES

La presente investigación se realizó con la finalidad de estudiar la relación existente entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, llegándose a las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado, que existe evidencia estadística para afirmar que la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, tiene una relación directa (p = 0.000) con el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

2. Existe relación directa y significativa (p = 0.10) entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con un nivel de significancia del 5%.

3. La cultura de la función, se relaciona directa y significativamente (p = 0.001) con el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con un nivel de significancia del 5%.

4. Existe evidencia estadística que, afirma que existe relación directa y significativa (p = 0.000) entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con un nivel de significancia del 5%.

5. Existe relación directa y significativa (p = 0.001) entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con un nivel de significancia del 5%.

RECOMENDACIONES

1. La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto debe establecer un plan de acción, con la finalidad de incentivar a sus trabajadores, de la sede central, a que practiquen la cultura de organización, con la finalidad de mantener un buen clima laboral.

2. Para una mejor Gestión, de Gobierno, la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, debería incorporar una cultura de la tarea en su institución con la finalidad de conseguir un trabajo en equipo.

3. Identificar porque el 44.6% de trabajadores piensan que casi siempre se está dando una cultura de poder en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, y lograr que esta institución tome acciones correspondientes para evitar este tipo de cultura.

4. Realizar estudios similares en otras instituciones públicas o privadas con el fin de identificar su Cultura Organizacional y mejorar su clima laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armenteros M., Guerrero L., Noyola del Rio y Molina V. (2015). Cultura Organizacional y Organización que aprende un análisis desde la perspectiva de la innovación (vol. 5). Revista Internacional Administración & Finanzas, México: Universidad Autónoma de Coahuila.

Bencardino C. (2012). Estadística y Muestreo. (13va edición). ECOE EDICIONES.

Carolina, P. D. (2005). Estrategias para mejorar el clima organizacional, san Cristóbal, Colombia: Instituto Universitario Gran Colombia.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. México: Mcgraw - Hill/Interamericana Editores, S.A. De c.v.

Fincowsky, E.B. (2011). Comportamiento Organizacional enfoque para América latina. México: Pearson Educación De México, s.a. De c.v.

García e Ibarra. (2012). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. México: Universidad de Guanajuato.

Hernández Sampieri, Fernández Collao & Bautista Lucio. (2010). Metodología de la investigación. (5ta edición). Editora MC GRAW HILL.

Lauro, S. (2009). Clima organizacional. México: Main editorial s.a.

Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional Gestión de Personas y Organizaciones. EE.UU. Traducción México: Cengage Learning Editores, s.a.

Moquegua, M.P.M.N. (2007). ROF – Reglamento de Organización y Funciones, Moquegua, Perú: Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Martínez C. (2014). Plan de acción para mejorar el clima laboral de la agencia automotriz Autocom Querétaro. México: Universidad Tecnológica de Querétaro.

Minu S. (2012). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. Guatemala: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades.

Rivas, M. (2006). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico divino niño.

Maturín, Venezuela: Universidad de Oriente; Escuela de Ciencias Administrativas.

Rodríguez y Vallejo. (2010). La cultura organizacional de los estudiantes de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre. Venezuela: Universidad de Oriente Núcleo de Sucre Escuela de Administración.

Troost, J. (2009). Cultura organizacional y cultura nacional: una comparación entre Holanda y España. Utrecht, España: Universidad de Utrecht.

Universidad Nacional de la Plata Facultad de Periodismo y Comunicación Social Unip. Edu, t. (13 de octubre de 2015). Perio. Unlp. Obtenido de Perio.Unlp: http://perio.unlp.edu.ar/tpm/textos/cultura.pdf.

ANEXOS

ANEXO 01
BASE DE DATOS

Datos generales y variables Cultura Organizacional.

edad	edades	sexo	condición	trabajo	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15
22	1.00	2	2	1	3	5	3	3	3	5	2	4	3	5	3	2	4	3	3
59	5.00	1	1	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3.00	2	2	1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4
21	1.00	1	2	1	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5
50	4.00	1	1	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	5	2	3	4	5
30	2.00	1	2	1	5	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	1	3	4	5
25	1.00	2	2	1	4	4	3	1	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5
24	1.00	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
42	3.00	2	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
24	1.00	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4
23	1.00	1	2	1	3	5	3	5	3	5	2	3	1	3	2	3	3	3	5
23	1.00	1	2	1	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	4	2	4	3
26	1.00	1	2	1	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4
21	1.00	2	2	1	4	4	2	1	4	3	3	4	5	4	5	2	4	4	4
37	3.00	2	2	1	5	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
40	3.00	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
27	1.00	2	2	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
35	2.00	2	2	1	4	4	1	2	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5
36	2.00	2	2	1	5	5	3	1	5	5	1	2	2	1	4	5	1	2	4
35	2.00	2	2	1	3	3	1	2	5	4	1	4	2	4	4	2	2	2	3
38	3.00	2	1	2	5	5	3	5	5	5	1	5	3	3	5	5	2	3	5
47	4.00	1	1	3	5	5	3	2	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1
44	3.00	2	2	1	4	4	3	1	2	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5
36	2.00	2	1	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	3	5	4	4	4	4
21	1.00	1	2	1	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5

39	3.00	2	1	2	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
25	1.00	2	2	1	3	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	2	5	5	5
27	1.00	2	2	1	5	5	5	3	5	5	2	5	2	3	3	5	5	5	5
25	1.00	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	3
23	1.00	2	2	1	5	3	4	2	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5
27	1.00	2	2	1	5	5	3	2	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5
28	2.00	1	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
55	5.00	1	1	4	4	4	3	3	4	5	2	3	3	4	4	5	4	4	5
38	3.00	1	1	4	4	5	3	1	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5
34	2.00	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	1.00	1	2	1	3	2	3	1	4	4	3	5	3	5	3	3	5	4	5
32	2.00	1	2	1	5	3	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5
52	4.00	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
56	5.00	1	1	4	2	2	2	2	5	4	3	2	1	3	5	4	3	2	1
23	1.00	1	2	1	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4
22	1.00	2	2	1	3	4	3	3	5	5	2	4	3	4	3	3	4	3	2
40	3.00	1	2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
50	4.00	1	2	1	1	5	2	5	3	3	2	2	2	4	5	5	5	3	4
45	3.00	1	2	1	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
38	3.00	1	2	1	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4
43	3.00	1	2	1	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	5	4	4
25	1.00	2	2	1	4	5	2	3	5	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2
49	4.00	2	2	1	3	4	2	3	4	5	2	4	3	3	5	4	3	3	4
50	4.00	2	2	1	3	4	4	3	4	5	3	1	3	5	5	4	2	2	2
20	1.00	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
43	3.00	1	2	1	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	3	3
45	3.00	1	2	1	5	3	4	2	4	4	2	4	5	4	5	5	4	3	3
36	2.00	1	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
45	3.00	1	1	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	5	4	3	4	4	4

29	2.00	1	2	1	2	2	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4
29	2.00	1	1	3	4	5	2	4	5	5	3	2	4	4	3	2	4	4	4
45	3.00	1	2	1	3	2	1	5	3	4	3	3	3	4	5	2	3	3	4
30	2.00	1	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4
47	4.00	1	2	1	5	3	3	2	3	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3
36	2.00	2	2	1	3	3	2	4	5	5	2	3	3	4	5	5	2	2	4
46	4.00	2	1	4	5	5	5	3	5	5	5	3	2	2	5	4	3	2	4
30	2.00	2	2	1	5	4	4	2	3	3	3	4	3	4	5	3	5	5	5
40	3.00	1	2	1	4	4	3	2	4	4	2	5	3	3	5	2	3	4	4
24	1.00	2	2	1	5	3	3	5	2	3	2	3	4	3	5	4	3	3	4
29	2.00	1	2	1	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
20	1.00	2	2	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3
31	2.00	2	2	1	5	5	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4
38	3.00	2	1	4	5	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	2	3	3	4
21	1.00	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
55	5.00	1	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	4	2	5	3	3	5	4
31	2.00	2	2	1	4	4	3	4	5	5	3	3	2	3	4	3	3	3	3
52	4.00	2	1	4	5	5	3	2	4	4	4	4	2	4	5	1	3	3	3
34	2.00	2	2	1	5	5	3	4	5	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3
28	2.00	1	2	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3
32	2.00	2	2	1	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
42	3.00	1	2	1	5	4	2	1	3	1	3	1	3	4	5	3	4	4	4
25	1.00	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4
38	3.00	1	2	1	4	5	2	2	5	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4
63	5.00	1	1	4	3	3	1	1	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	5
44	3.00	1	1	4	3	2	4	1	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4
47	4.00	2	1	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3
59	5.00	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2.00	2	1	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Variable: Clima Laboral.

B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21
2	2	5	5	2	2	2	2	4	1	3	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	1	1	4	3
3	3	5	5	2	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3	3	1	5	3
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	1	1	5	5
4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	3	1	5	5
4	3	5	4	1	1	1	4	4	3	3	3	5	3	4	2	4	5	3	4	3
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4
3	3	5	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2
4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	4	3
5	3	5	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	3	5	4	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4	2	2	3	4	3
4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	1	2	1	3	3
3	3	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	2	3	3
4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3	2	2	2	2	3
4	4	5	5	3	2	2	3	4	3	3	5	5	4	3	3	1	2	2	2	3
4	3	5	5	3	3	5	5	4	1	1	3	4	4	5	4	1	5	2	5	5
1	1	5	5	1	1	1	3	1	5	5	4	4	5	5	1	4	4	3	5	3
4	5	5	5	2	2	2	3	3	1	1	3	4	3	4	4	2	4	3	4	1
5	3	5	5	3	1	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	1	3	1	5	3
5	1	5	1	1	1	1	5	5	3	3	2	5	5	4	1	1	1	1	5	3
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5

4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	1	3	1	5	4
4	3	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	1	3	1	4	4
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	1	2	1	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	3	3
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	1	3	2
5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	5	1	5	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3
5	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	1	2	1	4	5
5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	1	2	1	3	3
5	4	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	1	3	3	5	4
5	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	2	2	2	5	4
5	2	5	4	1	2	2	2	1	3	3	2	4	2	4	2	1	2	1	1	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	5	2
3	2	5	5	1	2	3	2	3	3	4	5	5	4	3	3	2	3	2	3	3
5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	4	1	5	5
1	3	5	5	1	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	5	5
4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4
2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	1	1	1	4	4
4	3	5	5	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	1	4	4
4	2	5	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3
3	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	1	2	2	5	5
2	3	5	3	1	1	1	5	3	5	5	4	2	2	2	3	1	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	5	4
5	3	5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5
5	3	5	5	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4

3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	1	1	4	5
4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	2	3	2	5	5
3	1	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	3	3
4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	1	3	4	5	5
4	3	5	5	3	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1	4	1	5	5
4	2	5	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	1	2	2	5	4
4	1	5	5	3	3	3	4	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5
4	2	4	4	1	1	1	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	5	2
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5
4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	3	2	5	3
3	4	5	5	1	1	3	3	1	3	5	2	3	2	4	4	3	3	3	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	2	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	1	1	1	5	5
3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	1	1	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	1	3	1	3	2
3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	1	2	1	4	4
5	3	5	5	3	2	3	5	5	1	1	3	5	5	5	5	1	3	1	5	3
4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	2	5	5	2	1	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5
4	2	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2
4	2	5	5	1	1	1	5	2	3	3	4	5	4	5	1	5	4	1	5	5
4	3	5	4	2	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	3	2	3	2	4	4
3	4	5	4	1	1	3	3	4	2	3	4	5	4	4	2	1	3	1	3	2
4	3	5	4	1	1	1	3	4	3	3	4	5	3	4	4	1	3	3	4	1
4	4	5	5	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	5	4	2	2	3	5	5
4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	5	5

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3

Dimensiones de la Cultura Organizacional y Clima Laboral.

CO	CL	D1_CO	D2_CO	D3_CO	D4_CO	D1_CL	D2_CL	D3_CL	D4_CL	D5_CL	D6_CL	D7_CL	D8_CL	D9_CL
3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	5.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00
3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	4.00
3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	1.00	5.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00
3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	1.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00
4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	4.00
3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00	4.00
3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	5.00
4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	1.00	3.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	1.00	5.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00
4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	5.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	5.00	1.00	3.00	4.00	5.00	1.00	4.00	4.00
3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	5.00	5.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00
4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	2.00	1.00	3.00	5.00	5.00	2.00	4.00

3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	1.00	3.00	3.00	1.00	5.00	3.00	5.00	1.00	1.00	4.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	1.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	2.00	4.00
4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00
4.00	3.00	5.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	1.00	3.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1.00	5.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00
4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	2.00	5.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00
3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00
3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00	2.00	5.00
4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	1.00	5.00
3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	1.00	4.00
3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	2.00	4.00	5.00	5.00	4.00	2.00	4.00
3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00
3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00	5.00
3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	1.00	5.00	4.00	2.00	3.00	4.00	5.00
3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	1.00	5.00

4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	1.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	5.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00
4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00
3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	2.00	5.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	5.00
3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00
4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00
3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00
3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00
4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	1.00	5.00
4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00
3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00	3.00	4.00	5.00	3.00	1.00	4.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	2.00	4.00
3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	5.00
3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00
3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	5.00	1.00	5.00	3.00	5.00	1.00	3.00	5.00
3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	2.00	4.00
3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00
3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00

3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	5.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	5.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00

ANEXO 02

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

<table>
<tr><th>PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPOTESIS</th><th colspan="2">VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr><td rowspan="30">¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional con el clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015?</td><td rowspan="30">OBJETIVO GENERAL
Determinar la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

OBJETIVO EXPECÍFICOS
▪ Identificar la relación entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
▪ Identificar la relación entre la cultura de la función y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
▪ Identificar la relación entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
▪ Identificar la relación entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.</td><td rowspan="30">HIPÓTESIS GENERAL
La cultura organizacional se relaciona directamente con el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA
▪Existe relación directa entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
• Existe relación directa entre la cultura de la función y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
• Existe relación directa entre la cultura de la persona y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.
• Existe relación directa entre la cultura de la tarea y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015.</td><td colspan="2">Variable: “Cultura Organizacional”</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>Dimensiones</td><td>Indicadores</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Cultura del poder</td><td rowspan="2">• Negociación y compromiso.
• Fuente central del poder.
• Organización politizada.
• Motivación es por dinero.</td><td>Tipo</td></tr>
<tr><td>Aplicativa</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Cultura de la función</td><td rowspan="2">• Existencia de burocracia.
• Conocimiento de las normas.</td><td>Diseño</td></tr>
<tr><td>No Experimental transeccional</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Cultura de la persona</td><td rowspan="2">• El servidor es el eje principal.
• Autonomía en las decisiones organizacionales.
• Integrantes destacan por sí mismos.
• Identificación con la organización.</td><td>Nivel</td></tr>
<tr><td>Correlacional</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Cultura de la tarea</td><td rowspan="2">• Comparten el conocimiento.
• Trabajo en equipo.
• Adaptabilidad.
• Resolución de conflictos.</td><td>Población</td></tr>
<tr><td>159 Personal Administrativo</td></tr>
<tr><td colspan="2">Variable: “Clima Laboral”</td><td>Muestra</td></tr>
<tr><td>Dimensiones</td><td>Indicadores</td><td>83 trabajadores</td></tr>
<tr><td>Estructura</td><td>• Reglas, procedimientos, trámites que no ayudan al desarrollo del trabajo.</td><td>Técnicas e instrumentos</td></tr>
<tr><td>Responsabilidad</td><td>• Autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.</td><td rowspan="9">Técnica: La encuesta.
Instrumento: Cuestionario de encuesta de la cultura organizacional y el Cuestionario de encuesta del Clima Laboral.</td></tr>
<tr><td>Recompensa</td><td>• Recompensa recibida por el trabajo bien hecho.</td></tr>
<tr><td>Desafío</td><td>• La organización promueve la aceptación de riesgos a fin de lograr objetivos propuestos.</td></tr>
<tr><td>Relaciones</td><td>• Ambiente de trabajo grato, con buenas relaciones sociales.</td></tr>
<tr><td>Cooperación</td><td>• Apoyo mutuo.</td></tr>
<tr><td>Estándares</td><td>• Normas de rendimiento.</td></tr>
<tr><td>Conflictos</td><td>• Existencia de conflictos internos.</td></tr>
<tr><td>Identidad</td><td>• Sentimiento de pertenencia a la organización.</td></tr>
</table>

ANEXO 03

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable 1	Cultura Organizacional está comprendida por la cultura de poder, de función, de la persona y la cultura de la tarea. (U.N. de la Plata, Facultad de Periodismo y Comunicación Social)	Cultura del poder	• Fuente central del poder. • Negociación y compromiso. • Organización politizada. • Motivación es por dinero.	1, 2, 3 y 4	Encuesta
		Cultura de la función	• Existencia de burocracia. • Conocimiento de las normas.	5, 6, 7 y 8	Encuesta
		Cultura de la persona	• El servidor es el eje principal. • Autonomía en las decisiones. organizacionales. • Identificación con la organización. • Integrantes destacan por sí mismos.	9, 10, 11 y 12	Encuesta
		Cultura de la tarea	• Comparten el conocimiento. • Trabajo en equipo. • Adaptabilidad. • Resolución de conflictos.	13, 14, 15 y 16	Encuesta

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable 2	Clima Laboral, son las percepciones que el trabajador tiene con respecto a la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, las relaciones interpersonales, la cooperación, los estándares de rendimiento, conflictos internos y la identidad o sentimiento de pertenencia que tienen los trabajadores respecto a su centro de trabajo. Litwin y Stinger	Estructura	Reglas, procedimientos, tramites que no ayudan al desarrollo del trabajo.	1 y 2	Encuesta
		Responsabilidad	Autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.	3 y 4	Encuesta
		Recompensa	Recompensa recibida por el trabajo bien hecho.	5, 6 y 7	Encuesta
		Desafío	La organización promueve la aceptación de riesgos a fin de lograr objetivos propuestos.	8	Encuesta
		Relaciones	Ambiente de trabajo grato, de buenas relaciones sociales.	9, 10, 11 y 12	Encuesta
		Cooperación	Apoyo mutuo, logros y compartir recursos.	13, 14 y 15	Encuesta
		Estándares	Normas de rendimiento.	16	Encuesta
		Conflictos	Existencia de conflictos internos.	17, 18 y 19	Encuesta
		Identidad	Sentimiento de pertenencia a la organización.	20 y 21	Encuesta

ANEXO 04

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 05

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodologia	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04489704
Dirección domiciliaria:	Psje. Santa Teresa de Yacha Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing. en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04488704
Dirección domiciliaria:	Psje. Santo Toribio de Pacha Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04489704
Dirección domiciliaria:	Pje. Santa Teresa de Pachia Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing en Administracion de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA. AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04489704
Dirección domiciliaria:	Pje. Santo Toribio de Padua Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing. en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los indices, indicadores																		X		
9. Metodologia	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04428704
Dirección domiciliaria:	Paje. Santa Teresita de Pacha Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing. en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04489704
Dirección domiciliaria:	Psje. Santo Toribio de Padua Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	943814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing. en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04428704
Dirección domiciliaria:	Pje. Santa Teresa de Avila Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación: Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los indices, indicadores																		X		
9. Metodologia	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04489704
Dirección domiciliaria:	Paje. Santa Toribia de Padua Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing. en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04489704
Dirección domiciliaria:	Paje. Santa Toribia de Pacha Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing. en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04429704
Dirección domiciliaria:	Pje. Santo Toribio de Padva Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación: Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodologia	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04488704
Dirección domiciliaria:	Pje. Santo Toribio de Pacha Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing. en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA. AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04489404
Dirección domiciliaria:	Pje. Santa Teresita de Padua Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2015.

1.2. **Nombre de los Instrumentos a motivo de evaluación:** Cuestionario de encuesta del Clima Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responsable al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Paul Ernesto Soto Ramos	DNI N°	04429704
Dirección domiciliaria:	Pje. Santo Toribio de Padva Mz Y Lote 9	Teléfono/ Celular	941814805
Grado Académico:	Superior		
Mención:	Ing en Administración de Empresas		

Ing. CIP. PAUL ERNESTO SOTO RAMOS
Registro 134688 - ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma

Lugar y fecha:.....

Investigadora: Leyla Yanina Nuñez Yauri

ANEXO 06

TABLAS DE FRECUENCIA

Dimensión: Cultura del poder

Considero que en mi institución se encuentra centralizado el Poder (dirección, mando, etc.).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	5	6,0	6,0	7,2
	Algunas veces	33	39,8	39,8	47,0
	Casi siempre	24	28,9	28,9	75,9
	Siempre	20	24,1	24,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Considero que mi institución tiene un ambiente politizado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	8,4	8,4	8,4
	Algunas veces	30	36,1	36,1	44,6
	Casi siempre	29	34,9	34,9	79,5
	Siempre	17	20,5	20,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Cuando se presenta algún conflicto interno, en mi institución, los directivos desarrollan un juego de negociación y compromiso entre individuos, grupos y áreas de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	18	21,7	21,7	26,5
	Algunas veces	48	57,8	57,8	84,3
	Casi siempre	8	9,6	9,6	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Considero que la motivación para trabajar, en esta institución, es mi remuneración.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	20	24,1	24,1	37,3
	Algunas veces	24	28,9	28,9	66,3
	Casi siempre	19	22,9	22,9	89,2
	Siempre	9	10,8	10,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Cultura de la función

Existe un procedimiento BUROCRÁTICO en mi institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	7	8,4	8,4	9,6
	Algunas veces	32	38,6	38,6	48,2
	Casi siempre	20	24,1	24,1	72,3
	Siempre	23	27,7	27,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

En mi Institución, los procedimientos administrativos demoran más de lo que deberían demorar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	2	2,4	2,4	3,6
	Algunas veces	26	31,3	31,3	34,9
	Casi siempre	32	38,6	38,6	73,5
	Siempre	22	26,5	26,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Todos los trabajadores, de mi institución, tienen conocimiento del Reglamento Interno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	25	30,1	30,1	34,9
	Algunas veces	42	50,6	50,6	85,5
	Casi siempre	7	8,4	8,4	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

El área donde trabajo, se ciñe a su normatividad interna antes de realizar cada proceso administrativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	7	8,4	8,4	12,0
	Algunas veces	31	37,3	37,3	49,4
	Casi siempre	25	30,1	30,1	79,5
	Siempre	17	20,5	20,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Cultura de la persona

En mi Institución consideran a los trabajadores el eje principal de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	15	18,1	18,1	22,9
	Algunas veces	36	43,4	43,4	66,3
	Casi siempre	23	27,7	27,7	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Tengo autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	4	4,8	4,8	6,0
	Algunas veces	32	38,6	38,6	44,6
	Casi siempre	34	41,0	41,0	85,5
	Siempre	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Me identifico con mi Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Algunas veces	22	26,5	26,5	28,9
	Casi siempre	25	30,1	30,1	59,0
	Siempre	34	41,0	41,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Con el buen desarrollo y desempeño laboral, tengo la posibilidad de destacar en mi Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	16	19,3	19,3	22,9
	Algunas veces	28	33,7	33,7	56,6
	Casi siempre	20	24,1	24,1	80,7
	Siempre	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Cultura de la tarea

Mis compañeros, de trabajo, comparten sus conocimientos (Compañerismo).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	7	8,4	8,4	10,8
	Algunas veces	34	41,0	41,0	51,8
	Casi siempre	27	32,5	32,5	84,3
	Siempre	13	15,7	15,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

A mis compañeros les gusta trabajar en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	7	8,4	8,4	9,6
	Algunas veces	36	43,4	43,4	53,0
	Casi siempre	28	33,7	33,7	86,7
	Siempre	11	13,3	13,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Cuando ingresa un compañero nuevo a trabajar lo ayudamos a adaptarse.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	3	3,6	3,6	6,0
	Algunas veces	21	25,3	25,3	31,3
	Casi siempre	38	45,8	45,8	77,1
	Siempre	19	22,9	22,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Estructura

Tengo conocimiento de las reglas, procedimientos, trámites que se realizan en mi institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	4	4,8	4,8	7,2
	Algunas veces	18	21,7	21,7	28,9
	Casi siempre	43	51,8	51,8	80,7
	Siempre	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

En mi institución la seguridad, higiene e infraestructura, cumplen con las condiciones básicas requeridas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	12	14,5	14,5	19,3
	Algunas veces	43	51,8	51,8	71,1
	Casi siempre	23	27,7	27,7	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Responsabilidad

Soy responsable del trabajo que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	27	32,5	32,5	36,1
	Siempre	53	63,9	63,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Soy responsable en el cumplimiento de los estándares de desempeño y/o rendimiento del área donde trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	2	2,4	2,4	3,6
	Algunas veces	15	18,1	18,1	21,7
	Casi siempre	35	42,2	42,2	63,9
	Siempre	30	36,1	36,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Recompensa

Cuando realizo bien mi trabajo, recibo un elogio de mi jefe (a).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	19,3	19,3	19,3
	Casi nunca	17	20,5	20,5	39,8
	Algunas veces	32	38,6	38,6	78,3
	Casi siempre	15	18,1	18,1	96,4
	Siempre	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Me reconocen por mis sugerencias en la mejora de los procesos administrativos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	16,9	16,9	16,9
	Casi nunca	25	30,1	30,1	47,0
	Algunas veces	32	38,6	38,6	85,5
	Casi siempre	11	13,3	13,3	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Mi jefe (a) me hace sentir pieza importante para el buen desempeño del área en el que trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	10	12,0	12,0	25,3
	Algunas veces	31	37,3	37,3	62,7
	Casi siempre	26	31,3	31,3	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Desafío

Estoy dispuesto (a) a tomar riesgos a fin de lograr los objetivos propuestos por mi institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	5	6,0	6,0	7,2
	Algunas veces	30	36,1	36,1	43,4
	Casi siempre	25	30,1	30,1	73,5
	Siempre	22	26,5	26,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Relaciones

En el área donde laboro, se fomenta el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	5	6,0	6,0	12,0
	Algunas veces	31	37,3	37,3	49,4
	Casi siempre	31	37,3	37,3	86,7
	Siempre	11	13,3	13,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Mi área de trabajo está libre de comentarios mal intencionados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	12,0	12,0	12,0
	Casi nunca	8	9,6	9,6	21,7
	Algunas veces	29	34,9	34,9	56,6
	Casi siempre	24	28,9	28,9	85,5
	Siempre	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Mi área de trabajo está libre de peleas y divisionismos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10,8	10,8	10,8
	Casi nunca	8	9,6	9,6	20,5
	Algunas veces	18	21,7	21,7	42,2
	Casi siempre	32	38,6	38,6	80,7
	Siempre	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Existen buenas relaciones de trabajo entre mis compañeros (as) y yo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	4	4,8	4,8	6,0
	Algunas veces	24	28,9	28,9	34,9
	Casi siempre	29	34,9	34,9	69,9
	Siempre	25	30,1	30,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Cooperación

Comparto los materiales y útiles de escritorio sin ningún problema con mis compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	2	2,4	2,4	3,6
	Algunas veces	10	12,0	12,0	15,7
	Casi siempre	31	37,3	37,3	53,0
	Siempre	39	47,0	47,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Trabajo en equipo con mis compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	4	4,8	4,8	6,0
	Algunas veces	22	26,5	26,5	32,5
	Casi siempre	30	36,1	36,1	68,7
	Siempre	26	31,3	31,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Contribuyo a los logros de mi Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Algunas veces	15	18,1	18,1	20,5
	Casi siempre	40	48,2	48,2	68,7
	Siempre	26	31,3	31,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Estándares

Percibo que mi institución pone énfasis en el cumplimiento metas (objetivos institucionales).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	7	8,4	8,4	12,0
	Algunas veces	30	36,1	36,1	48,2
	Casi siempre	29	34,9	34,9	83,1
	Siempre	14	16,9	16,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Conflictos

Mi jefe (a) es hostil o conflictivo (a) conmigo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	47	56,6	56,6	56,6
	Casi nunca	21	25,3	25,3	81,9
	Algunas veces	9	10,8	10,8	92,8
	Casi siempre	5	6,0	6,0	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Cuando no realizo bien mis labores, mi jefe (a) desaprueba mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	16,9	16,9	16,9
	Casi nunca	21	25,3	25,3	42,2
	Algunas veces	32	38,6	38,6	80,7
	Casi siempre	10	12,0	12,0	92,8
	Siempre	6	7,2	7,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Mis compañeros (as) de trabajo son hostiles o conflictivos (as) conmigo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	38	45,8	45,8	45,8
	Casi nunca	20	24,1	24,1	69,9
	Algunas veces	19	22,9	22,9	92,8
	Casi siempre	4	4,8	4,8	97,6
	Siempre	2	2,4	2,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Dimensión: Identidad

Me siento identificado (a) con mi institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	2	2,4	2,4	3,6
	Algunas veces	20	24,1	24,1	27,7
	Casi siempre	25	30,1	30,1	57,8
	Siempre	35	42,2	42,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Tengo un sentimiento de pertenencia, puesto que soy un elemento importante en mi institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	7	8,4	8,4	12,0
	Algunas veces	30	36,1	36,1	48,2
	Casi siempre	19	22,9	22,9	71,1
	Siempre	24	28,9	28,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta, elaboración propia.

Municipalidad Provincial
Mariscal Nieto
Moquegua

"AÑO INTERNACIONAL DE LA LUZ Y LAS TECNOLOGIAS BASADAS EN LA LUZ"
"2007-2016 Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Moquegua, 06 de Noviembre del 2015

CARTA N°0379-2015-SPBS/GA/GM/MPMN

Señorita:
LEYLA YANINA NUÑEZ YAURI

Presente.-

ASUNTO : **SOBRE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ENCUESTAS**

REF. : 1) EXPEDIENTE 038068-2015

Tengo el agrado de dirigirme a usted, y en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita Autorización para la realización de encuestas; al respecto se le comunica que su solicitud **es PROCEDENTE**, y se le **autoriza la realización de encuestas en nuestra Entidad**, con el fin de apoyar en su Proyecto de Tesis "Cultura Organizacional y Clima Laboral del personal Administrativo en la Sede Central de la Municipalidad Provincia Mariscal Nieto Moquegua, Año 2015"

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA
Abog. Stalin E. Zeballos Rodriguez
SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

SUB GERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL MOQUEGUA

SEZR/SGPBS
GFQ/Sec.
c.c. Archivo.