



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“La Cultura Organizacional y la Gestión de Recursos
Humanos en la Municipalidad Distrital del Tigre Loreto -
2018.”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública.

AUTOR:

Bach. Luis Alberto Ríos Torres.

ASESOR:

Dra. Nélide Valencia Coral.

SECCION:

Gestión Pública

LINEA DE INVESTIGACION:

Modernización y Reforma del Estado

PERU - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Tesis: “La Cultura Organizacional y la Gestión de Recursos Humanos en la
Municipalidad Distrital del Tigre Loreto - 2018”

Resolución Jefatural N° 3131/2018-EPG-UCV

Fecha de Sustentación: 31 de agosto de 2018

Dra. Doris Vela Valles.
Presidente.

Mg. Gilberto Fernández Arica.
Secretario.

Dra. Nérida Valencia Coral.
Vocal.

DEDICATORIA:

EN MEMORIA MI PADRE Y ABUELITOS

Sr. Jaime Alberto Ríos Sánchez,
Abuelitos Leoncio Ríos Cárdenas y Rosario Sánchez Rodríguez

Que con sus ejemplos me dieron una escuela de
amor al prójimo, generosidad y nobleza,
así como al trabajo permanente, honesto, limpio
de esfuerzo y tenacidad cotidianos, en lucha por la vida.

A MIS QUERIDOS MAESTROS

Porque a ellos les corresponde el activo de mis aciertos, en cambio asumo el
pasivo de mis errores.

A MI FAMILIA, MARIA RIOS PRESENTES

Porque con su generosidad y nobleza singulares me han permitido la continuidad
de los días de mi existencia

Luis Alberto.

AGRADECIMIENTO:

A todos aquellos que permitieron la realización de la presente tesis.

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Maestro en Gestión Pública.

El Autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Alberto Ríos Torres, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI No 05325473 con la tesis titulada: "Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Loreto - 2018".

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta, de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018

Luis Alberto Ríos Torres
DNI N° 05325473

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Se presenta, la tesis titulada: “Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Loreto - 2018”, en cumplimiento de las Normas Académicas Administrativas de la Universidad, para Optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación estudia las variables: desechos sólidos y contaminación ambiental, considerado como un tipo de investigación básico de enfoque cuantitativo de carácter descriptiva.

Su importancia radica por ser un tema innovador para una localidad donde no se ha ejecutado estudio alguno de esta naturaleza. En esta perspectiva sus resultados servirán como fuente de información a los futuros investigadores de postgrado y constituye un valioso aporte a la municipalidad de Distrital del Tigre para la una gestión de calidad.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

INDICE GENERAL

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA:.....	iii
AGRADECIMIENTO:.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad problemática.....	16
1.2. Trabajos previos.....	17
1.2.1. Ámbito Internacional	17
1.2.2. Ámbito Nacional.....	19
1.2.3. Ámbito Local	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.6.1. Hipótesis alterna: H1	37
1.6.2. Hipótesis nula: H0.....	37
1.7. Objetivos	38
1.7.1. Objetivo general.....	38
1.7.2. Objetivos específicos.....	38
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	39
2.1. Diseño de la investigación.....	39
2.2. Variables, Operacionalización	40
2.2.1. Variable independiente	40
2.2.2. Variable dependiente.....	40
2.2.3. Matriz de Operacionalización:.....	41
2.3. Población y muestra.....	43
2.3.1. Población.....	43
2.3.2. Muestra.....	43

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	
43	
2.4.1. Técnica	43
2.4.2. Instrumento.....	43
2.4.3. Valides y confiabilidad	44
2.4.3.2 Confiabilidad del instrumento	44
2.5. Métodos de análisis de datos.....	44
2.6. Aspectos éticos	45
CAPÍTULO III: RESULTADOS	46
CAPÍTULO IV: DISCUSION	89
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	91
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	92
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	93
ANEXOS	95
Anexo 01: “INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS”	96
Anexo 02: “MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO N° 01”	98
Anexo 02: “MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO N° 02”	99
Anexo 03: “MATRIZ DE CONSISTENCIA”	104
Anexo 04: “CONSTANCIA DE PERMISO DE LA INSTITUCIÓN”	104
Anexo 05: “OFICIO DE AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE ENCUESTA”	105
Anexo 06: “ACTA DE ORIGINALIDAD”	106
Anexo 06: “ACTA DE ORIGINALIDAD - TURNITIN”	107

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente.	41
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente.	42
Tabla 3: Identificación institucional de sus compañeros de trabajo.	46
Tabla 4: Evalúe su identificación con la Institución.	47
Tabla 5: Consolidado Identificación Institucional.	48
Tabla 6: Como considera su participación en la Institución.	49
Tabla 7: Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo.	50
Tabla 8: Consolidado de Participación Institucional.	51
Tabla 9: Califique ud. su desempeño laboral.	52
Tabla 10: Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros.	53
Tabla 11: Consolidado de Autorrealización.	54
Tabla 12: Siente ud. seguridad laboral en su trabajo.	55
Tabla 13: Observa ud. seguridad laboral en sus compañeros de trabajo.	56
Tabla 14: Consolidado de Seguridad.	57
Tabla 15: Evalúe ud. el liderazgo del alcalde y administrados.	58
Tabla 16: Evalúe el liderazgo de los funcionarios.	59
Tabla 17: Consolidado Liderazgo.	60
Tabla 18: Califique ud. su relación con los administrativos.	61
Tabla 19: Califique ud. su relación con los funcionarios.	62
Tabla 20: Califique ud. su relación con sus compañeros de trabajo.	63
Tabla 21: Consolidado Clima Laboral.	64
Tabla 22: Resumen Clima Organizacional.	65
Tabla 23: Cómo considera ud. la responsabilidad del alcalde.	66
Tabla 24: Cómo considera ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo.	67
Tabla 25: Evalúe su responsabilidad frente a su institución.	68
Tabla 26: Consolidado Responsabilidad.	69
Tabla 27: Evalúe su emprendimiento frente a su institución.	70
Tabla 28: Evalúe el emprendimiento de sus colegas frente a su institución.	71
Tabla 29: Consolidado Emprendimiento.	72
Tabla 30: Cómo evalúa las relaciones de compañerismo entre sus colegas.	73
Tabla 31: Cómo evalúa su relación de compañerismo dentro de la institución. ...	74

Tabla 32: Consolidado Compañerismo.	75
Tabla 33: Cómo evalúa el respeto de sus colegas.	76
Tabla 34: Cómo evalúa ud. el respeto hacia sus colegas.	77
Tabla 35: Consolidado Respeto.	78
Tabla 36: Demuestra ud. ser un trabajador honesto.	79
Tabla 37: Cómo observa ud. a sus compañeros de trabajo en forma general respecto a ser honestos.	80
Tabla 38: Consolidado Honestidad.	81
Tabla 39: Es ud. transparente en sus actos.	82
Tabla 40: Sus compañeros demuestran ser transparentes en sus actos.	83
Tabla 41: Consolidado Transparencia.....	84
Tabla 42: Consolidado Transparencia.....	85
Tabla 43: Resumen Recursos Humanos.....	86
Tabla 48: Instrumento de recolección de datos - Variable "X" Cultura Organizacional.	96
Tabla 49: Instrumento de recolección de datos - Variable "Y" Gestión de Recursos Humanos.	97
Tabla 50: Matriz de Consistencia.	104

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clasificación de la investigación.....	40
Figura 2: Identificación institucional de sus compañeros de trabajo.....	46
Figura 3: Evalúe su identificación con la Institución.	47
Figura 4: Consolidado Identificación Institucional.....	48
Figura 5: Como considera su participación en la Institución.....	49
Figura 6: Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo.	50
Figura 7: Consolidado de Participación Institucional.....	51
Figura 8: Califique ud. su desempeño laboral.	52
Figura 9: Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros.	53
Figura 10: Consolidado de Autorrealización.....	54
Figura 11: Siente ud. seguridad laboral en su trabajo.	55
Figura 12: Observa ud. seguridad laboral en sus compañeros de trabajo.	56
Figura 13: Consolidado de Seguridad.	57
Figura 14: Evalúe ud. el liderazgo del alcalde y administrados.....	58
Figura 15: Evalúe el liderazgo de los funcionarios.	59
Figura 16: Consolidado Liderazgo.....	60
Figura 17: Califique ud. su relación con los administrativos.....	61
Figura 18: Califique ud. su relación con los funcionarios.....	62
Figura 19: Califique ud. su relación con sus compañeros de trabajo.	63
Figura 20: Consolidado Clima Laboral.	64
Figura 21: Resumen Clima Organizacional.....	65
Figura 22: Cómo considera ud. la responsabilidad del alcalde.	66
Figura 23: Cómo considera ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo.	67
Figura 24: Evalúe su responsabilidad frente a su institución.....	68
Figura 25: Consolidado Responsabilidad.	69
Figura 26: Evalúe su emprendimiento frente a su institución.	70
Figura 27: Evalúe el emprendimiento de sus colegas frente a su institución.	71
Figura 28: Consolidado Emprendimiento.	72
Figura 29: Cómo evalúa las relaciones de compañerismo entre sus colegas.....	73
Figura 30: Cómo evalúa su relación de compañerismo dentro de la institución...	74
Figura 31: Consolidado Compañerismo.	75

Figura 32: Cómo evalúa el respeto de sus colegas.....	76
Figura 33: Cómo evalúa ud. el respeto hacia sus colegas.	77
Figura 34: Consolidado Respeto.....	78
Figura 35: Demuestra ud. ser un trabajador honesto.	79
Figura 36: Cómo observa ud. a sus compañeros de trabajo en forma general respecto a ser honestos.	80
Figura 37: Consolidado Honestidad.	81
Figura 38: Es ud. transparente en sus actos.....	82
Figura 39: Sus compañeros demuestran ser transparentes en sus actos.....	83
Figura 40: Consolidado Transparencia.....	84
Figura 41: Consolidado Transparencia.....	85
Figura 42: Resumen Recursos Humanos.....	86
Figura 43: Resumen Clima Organizacional.....	88
Figura 44: Matriz de Validación de Instrumento N° 01 - 1	98
Figura 45: Matriz de Validación de Instrumento N° 02 - 1	99
Figura 46: Matriz de Validación N° 01 - 1	100
Figura 47: Matriz de Validación N° 01 - 2.....	101
Figura 48: Matriz de Validación N° 01 - 3.....	102
Figura 49: Matriz de Validación N° 01 - 4.....	103
Figura 50: Constancia de Permiso de la Institución.	104
Figura 51: Oficio de Autorización de Aplicación de Encuesta.	105
Figura 52: Acta de Originalidad.	106
Figura 53: Acta de Originalidad - Turnitin.....	107

RESUMEN

La presente investigación ha tenido como objetivo Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018. El cual es importante para que los trabajadores identifiquen la jerarquización e identifiquen las características de la cultura organizacional con ello proponer nuevas formas de gestión, por ello es necesario que cada institución desarrolle su cultura propia, pero sin desligarse de la anterior sino modificando y actualizado la gestión que se encuentre, ya que al ser una institución en la que como en la mayoría se va cambiando de líder en este caso los alcaldes, para entender la importancia práctica es el beneficio del personal que labora en la institución. Este estudio pertenece al modelo de investigación científica cuantitativa porque el problema a investigar fue específico, los resultados se recolectaron para fundamentarlo a través de la medición numérica y el análisis en procedimientos estadísticos, se seguirá el proceso cuantitativo en forma secuencial. Cada etapa precede a la siguiente en forma rigurosa y lógica, siendo las etapas: Idea, planteamiento de problema, revisión de la literatura y desarrollo de marco teórico, visualización del alcance del estudio, elaboración de la hipótesis y definición de las variables, desarrollo del diseño de investigación, definición y selección de la muestra, recolección de los datos, análisis de los datos, elaboración del reporte de resultados. La presente investigación es de tipo no experimental, (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), Porque no se pretende manipular las variables en estudio, tan solo se describirán las variables de estudio después del procesamiento de los datos. Concluyendo con los datos del gráfico de contingencia del cruce de variables, donde se concluye que las respuestas mencionan sobre la cultura organizacional y los Recursos humanos son: Del total que indican que el Clima organizacional es 2.63% califica malo a los recursos humanos. Califican como regular para clima organizacional de los cuales 13.16% regular y 7.8% bueno los recursos humanos. De los que indican que el clima organizacional es bueno, el 52.63% bueno y el 5.26 muy bueno los Recurso Humanos.

Palabras Claves: Cultura Organizacional, Recursos Humanos, Municipalidad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and human resource management in the district municipality of Tigre province of Loreto - 2018. It is important for workers to identify the hierarchy and identify the characteristics of culture. This is why it is necessary for each institution to develop its own culture, but without separating from the previous one but modifying and updating the management that is found, since being an institution in which as in most the mayors are changing leaders in this case, to understand the practical importance is the benefit of the personnel that works in the institution. This study belongs to the model of quantitative scientific research because the problem to be investigated was specific, the results were collected to be based on numerical measurement and analysis in statistical procedures, the quantitative process will be followed sequentially. Each stage precedes the next in a rigorous and logical way, being the stages: Idea, problem statement, review of the literature and development of the theoretical framework, visualization of the scope of the study, elaboration of the hypothesis and definition of the variables, development of the research design, definition and selection of the sample, data collection, data analysis, preparation of the results report. The present investigation is of a non-experimental type, (Hernández 2010), because it is not intended to manipulate the variables under study, only the study variables will be described after the processing of the data. Concluding with the data of the contingency graph of the crossing of variables, where it is concluded that the answers mention about the organizational culture and the Human Resources are: Of the total that indicate that the organizational Climate is 2.63% it qualifies bad to the human resources. They qualify as regular for organizational climate of which 13.16% regular and 7.8% good human resources. Of those that indicate that the organizational climate is good, 52.63% good and 5.26 very good Human Resources.

Key Words: Organizational Culture, Human Resources, Municipality.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La interacción entre los iguales muchas veces se da en base a relaciones de enfrentamiento, como se ve dentro del equipo, en reuniones o en la convivencia diaria se observa choque de caracteres, falta de respeto entre colegas, se lanzan vituperios, generando una mala imagen en los usuarios. Se vive un clima de aparente normalidad, pero la realidad no es esa. A todo esto, se suma el conflicto interno que existe, distrayendo muchas veces la verdadera misión de la municipalidad que es la de velar por el crecimiento y desarrollo de la comunidad.

La municipalidad del Tigre no se encuentra organizada institucionalmente para administrar a los recursos humanos, como gestión con la comunidad, entonces la organización institucional no garantiza la buena marcha de la institución y no va a garantizar la operatividad de los recursos humanos que laboren en beneficio del distrito del Tigre, por lo que se optó realizar el presente trabajo de investigación denominado: **La cultura organizacional y gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Loreto - 2018.**

Ante esta situación la presente investigación busca Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018.

El presente estudio de investigación comprante seis capítulos:

Capítulo I, comprende la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, seguida de la justificación, la hipótesis y objetivos generales y específicos.

Capitulo II, denominado marco metodológico, comprende el diseño de la investigación, variables, seguido de población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

Capitulo III, comprende los resultados de la investigación.

Capitulo IV, comprende las discusiones de lo investigado.

Finalmente, los capítulos V, VI, VII recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

1.1. Realidad problemática

En las municipalidades se establecen relaciones en base al autoritarismo o a la anarquía, en la que se trata de buscar el equilibrio y el control de los recursos humanos que laboran y buscar iniciativas para evitar en incremento de la tensión que se produce en las relaciones interpersonales; se fomenta el individualismo y la competencia desleal, lo que genera un clima organizacional agresivo e insolidario, que separa al alcalde, regidores, gerente, administrador, funcionarios y trabajadores y crea en ellos recelos e inseguridad; así también se fomenta la pasividad y la dependencia, predomina en muchos casos relaciones desequilibradas y discriminatorias contribuyendo a crear un clima de desconfianza, recelo y hostilidad, se enfatiza la relación vertical.

Por otro lado, la interacción entre los iguales muchas veces se da en base a relaciones de enfrentamiento, como se ve dentro del equipo, en reuniones o en la convivencia diaria se observa choque de caracteres, falta de respeto entre colegas, se lanzan vituperios, generando una mala imagen en los usuarios. Se vive un clima de aparente normalidad, pero la realidad no es esa. A todo esto, se suma el conflicto interno que existe, distraendo muchas veces la verdadera misión de la municipalidad que es la de velar por el crecimiento y desarrollo de la comunidad.

La municipalidad del Tigre no se encuentra organizada institucionalmente para administrar a los recursos humanos, como gestión con la comunidad, entonces la organización institucional no garantiza la buena marcha de la institución y no va a garantizar la operatividad de los recursos humanos que laboren en beneficio del distrito del Tigre.

Las municipalidades son organizaciones que están compuestas por un grupo de personas que participan dentro de unos límites definidos para alcanzar una meta común. Estas instituciones albergan trabajadores estables (nombrados) y eventuales como son los cargos en los puestos de confianza que se da durante los periodos de cada administración.

Al observar las diferentes municipalidades, vemos que son tan diferentes. Pero, esta diferencia va más de las simples apariencias ya que inciden en ella los valores, las normas, las creencias, las expectativas y las conductas fundamentales de los miembros de cada organización: es decir, cada institución se caracteriza por tener una determinada cultura organizacional.

Cada organización municipal tiene su propia cultura, distinta de las demás, aquella que le da su propia identidad, consolidado y compartido. El estilo de liderazgo a nivel de la gerencia, las normas, los procedimientos y las características generales de los miembros complementan la cultura organizacional dentro de un determinado clima laboral.

El clima laboral en las organizaciones como base de una cultura organizacional está determinado por el ambiente que se vive en él, a partir de las relaciones interpersonales cotidianas entre sus miembros. Se habla de una cultura organizacional y clima favorable cuando se observa la identificación de los integrantes con la institución y los objetivos estratégicos; el trabajo es frecuentemente en equipo, coordinan y articulan actividades operativas, predomina la tolerancia frente al conflicto, se fomenta la innovación y creatividad, se establece criterios de reconocimiento y estímulos que orientan a la institución hacia los resultados o metas institucionales y lo elemental, que éstas respondan a las demandas y cambios del entorno.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Ámbito Internacional

Se ha realizado la búsqueda de información relacionada con la presente investigación, encontramos la investigación realizada por:

(Monterroso, 2015), que realizó su investigación: relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental en ella menciona que: En Guatemala existen muchas organizaciones e instituciones que

están prestando un interés especial en el tema de la cultura organizacional como aspecto fundamental para mejorar el desempeño de sus empleados a través de nuevos mecanismos y decisiones estratégicas que guíen la actividad organizacional hacia la comprensión de las reacciones de los miembros ante las condiciones internas y presiones externas que finalmente determinan el desempeño y la productividad. Y al no encontrar relación entre cultura organizacional y desempeño laboral recomienda crear planes que incentiven el arraigo hacia la cultura organizacional y motiven al mismo tiempo, el desempeño eficiente de los colaboradores; esto con el propósito de reconocer y seguir promoviendo tanto los valores culturales como el buen desempeño, de tal manera, que con ello se fortalezcan ambos factores, en busca de hacer sentir al colaborador parte importante de la institución gubernamental y orgulloso de pertenecer a la misma.

Ya que al no ser un puesto de trabajo estable solo se limitan a realizar lo encomendado y no se identifican con la organización.

(Miling Rivera, 2000), investigó sobre el Clima Organizacional de un grupo social es una variable mediadora entre los propósitos y los logros del mismo grupo. En el contexto significa que entre lo que se planifica (objetivos, metas, fines) y lo que se logra (metas institucionales, rendimiento) hay una distancia que no se llena por la mera acción de instancias separadas sino por la interacción de muchas variables que en cuanto percibidas por los actores sociales dan origen a "climas". En nuestro país nos encontramos en el proceso puesta en marcha de la Reforma Educativa, esto significa que los programas de estudio, las metodologías, los recursos materiales y humanos están recibiendo un impulso renovador de acuerdo al nuevo modelo educativo. Este proceso denominado por el Ministerio de Educación "la Reforma en Marcha" tiene el campo de acción primordial en las unidades educativas de nuestro país y cada unidad educativa es una organización con un clima determinado. Por esta

razón nos parece fundamental medir los climas organizacionales en las escuelas para determinar en qué medida las interacciones favorecen o perjudican la Puesta en Marcha de la Reforma Educativa. La contribución que hará esta investigación se basa en la descripción del Clima Organizacional escolar, en una muestra de colegios de Antofagasta, cuando han transcurrido diez años desde que se promulgara la LOCE (Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza) que constituye el contexto de la actual Reforma Educativa en Chile. Continúa con el aporte de las anteriores investigaciones descriptivas que han utilizado el test de Likert (adaptación del Dr. Álvaro Valenzuela, 1987), en trabajos de Administración educacional en la Universidad Católica del Norte (1989) y en la Universidad de Antofagasta (1992); ya que esta medición permite identificar varios elementos de gestión educativa como, por ejemplo, trabajo en equipo y liderazgo, estrategias decisivas en el éxito de la implementación de la Reforma Educativa.

1.2.2. Ámbito Nacional

En nuestro país se encontró la investigación cuantitativa realizada por (Machaca, 2015), clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015, Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio, muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño, debido a la falta de compromiso con la institución. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

(Díaz Gutiérrez, 1996) en relación a la variable Cultura Organizacional determina las principales causas por lo que la visión estratégica de la Universidad Nacional del Centro del Perú no es una visión compartida y las razones por las que no tiene soporte en su sistema cultural, identificando relaciones con su sistema socio

estructural vigente. La visión estratégica de la “Universidad Emprendedora”, no es una visión compartida por los miembros de esa organización, por ser considerada como una visión de su cumbre estratégica, manifestándose actitudes de acatamiento y apatía. Afirmó que esta visión debe ser rediseñada manteniendo sus elementos estructurales vigentes con la incorporación de valores y metas en un trabajo orientado a la búsqueda del consenso y el compromiso. Así también se ha analizado investigaciones en relación a gestión de Recursos Humanos.

(Gonzales, 2005), realizó una investigación en la busca identificar la jerarquía y orden de prioridades de los estímulos en trabajadores del sector salud que se caracterizan por una alta formación académica, Instituto Especializado Materno Perinatal (IEMP). Los resultados de la investigación revelaron que las estrategias que se debe utilizar para motivar al trabajador promedio están relacionadas con la satisfacción de necesidades de capacitación (69%), promoción y ascensos (33%) y reconocimiento institucional al trabajo desarrollado (28%). Los estímulos ligados a los aspectos económicos y pecuniarios (16%) ocupan el décimo lugar de preferencias. El investigador encontró que tales resultados son inversos a lo propuesto por Abraham Maslow, en su famosa teoría de la jerarquía de necesidades. Por otro lado, los resultados también revelaron que los trabajadores del sector salud demandan una dirección institucional democrática y participativa (86%), que les permita tomar decisiones en actividades inherentes a su función y aportar constructivamente en el desarrollo institucional.

(Álvarez, 2001), realizó una investigación en el Instituto de Oftalmología sobre cultura y clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del personal, planteó tres problemas básicos: la importancia de la cultura y clima organizacional para el personal del Instituto de Oftalmología; la influencia que ejerce el clima organizacional en la atención que se brinda a los pacientes y los

demás beneficiarios y la vinculación que existe entre la satisfacción laboral (motivación) con la productividad el Instituto Nacional de Oftalmología. El estudio fue aplicado a 137 trabajadores del INO (nivel interno) y 303 pacientes (nivel externo). En relación a los resultados obtenidos Álvarez concluyó que existe una Cultura Institucional que se halla debilitada por la falta de un sistema de comunicación adecuada y por la desatención que se ha tenido en los últimos años con los recursos humanos que forman parte de la institución.

Llegando a determinar que la cultura y el clima organizacional son de relevada importancia en todas las organizaciones, de ello dependen la eficacia y productividad de las mismas, así también determinó que la cultura del NO es desequilibrada, puesto que área operativa o explícita de la organización no guarda coherencia alguna con el área implícita de la misma (creencias, valores), lo que ha desencadenado en los grupos de referencia que la integran, actitudes conformistas, impulsivas y auto-proteccionistas identificadas a través del respeto por las reglas internas, culpabilidad cuando se rompen las normas, temor a las represalias, dependencia, conducta estereotipada, confusión conceptual, temor a ser reprendido, oportunismo, control, entre muchos otros. Finalmente, afirmó que si las personas se comprometen y son responsables con sus actividades laborales se debe a que la cultura se los permite y por consiguiente hay un clima favorable, en el que la conducta es el espejo de la cultura y el liderazgo; es decir, la cultura y clima organizacional perfilan las características positivas o negativas del personal. Igualmente, se puede considerar que la cultura organizacional un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino

que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

1.2.3. Ámbito Local

(Perez, 2014) realizó su investigación sobre competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplin y Capelo de la provincia de Requena, llegando a la conclusión que los trabajadores muestran alto grado de importancia a los conocimientos sobre SIAF y las habilidades para su manejo. Pero, se observan bajas tendencias de conocimiento del SIAF, pero esto crece ligeramente cuando se habla de la tendencia de habilidades. Asimismo, los trabajadores expresan un alto grado de compromiso con la gestión a su vez sienten agrado de la función que están realizando. Los problemas identificados están en la falta de un comité de caja, en la conciliación presupuestaria y el poco respeto a los acuerdos participativos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Dentro del concepto de cultura organizacional hay que considerar tanto aquellos aspectos intangibles, tales como el conocimiento o los mismos valores, como aquellos aspectos tangibles propios del sistema. La cultura organizacional otorga a sus miembros la lógica de sentido para interpretar la vida de la organización, a la vez que constituye un elemento distintivo que le permite diferenciarse de las demás organizaciones.

La cultura de la persona: El individuo es el eje principal, diseñado para servir a sus miembros, aplicable a organizaciones de profesionales, existe gran autonomía decisoria individual, sus integrantes se destacan por sí mismos. Cuesta lograr la identificación con la organización, Influencia y negociación “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. Apta para la resolución de problemas. Manejo de proyectos complejos e innovadores. No existen privilegios (edad, antigüedad, etc.). Cultura de equipo y muy adaptable.

En cuanto a los elementos de la cultura organizacional, los mismos están dados por los caracteres del entorno compartidos; tecnología, hábitos y modos de conducta; cargos y funciones; roles; ritos, ceremonias y rutinas; redes de comunicación; sistema de valores, mitos y creencias. En tanto recurso en sí misma, la cultura organizacional contiene elementos con aptitud para construir, transformar y generar condiciones organizacionales, hallándose entonces en el dominio de las capacidades existentes y por lo tanto en el de la auto organización. En el dominio de las capacidades están presentes también los 5 elementos de los otros dominios propios (de las relaciones, de los propósitos, entre otros) del funcionamiento de la organización. Lejos de ser un elemento frágil dentro de la organización (por aquello del movimiento y la síntesis de antagonismos), la cultura se constituye en uno de los elementos más difíciles de modificar, ya que se refuerza a sí misma a través de los criterios dominantes que instituye. Estos, a su vez, se apoyan en instituciones básicas del medio social y en las ideologías y valores que legitiman los mecanismos de poder.

Unos de los elementos destacados de la cultura organizacional son, sin duda, los valores: el conjunto de creencias que la organización tiene sobre determinadas conductas específicas y sobre los fines u objetivos de su existencia.

Para la Enciclopedia libre (WIKIPEDIA, 2015), cultura organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial, o cultura de negocios, son algunas expresiones utilizadas para designar un determinado concepto de cultura (el que la entiende como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un

grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio (cuando habitualmente el concepto "cultura" se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización).

Los "supuestos implícitos y explícitos que los miembros tienen respecto de cuál es el comportamiento legítimo dentro de la organización", permiten hallar diversos grupos de trabajo dentro de la organización que manifiestan su propia cultura (subcultura) que traduce en uso de jergas, maneras de interactuar, tipo de procedimientos que se pueden omitir (hacer la vista gorda), etc. Dichas subculturas afectan, hasta cierto punto, a todo el sistema y pueden competir por imponerse a otras como parte de los juegos de poder tradicionales que se manifiestan al interior de las organizaciones.

La cultura organizacional tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros. En primer lugar, en los procesos de atracción y selección, lo que perpetua aún más la cultura existente. También tendrá efectos sobre los procesos de retención y rotación voluntaria, de manera que en la medida que haya una mayor correspondencia entre los valores de los trabajadores y la cultura organizacional, mayor será el compromiso del trabajador hacia la organización, y menor la tasa de rotación o abandono voluntario. Los estilos de liderazgo y toma de decisiones se verán también afectados por contingencias culturales, así como las conductas emprendedoras.

Si tenemos en cuenta a (Garmendia, 1988), desde el ángulo de la literatura científica entendemos por cultura desde dos sentidos básicos: primero, cultura es el conjunto de las mejores realizaciones de la humanidad, tales como el lenguaje, el arte, la ciencia, la religión, etc. De este modo la mayor o menor adquisición de estas realizaciones supremas proporciona mayor o menor grado de cultura; para esta concepción el saber y la educación están estrechamente ligados a la cultura. Segundo sentido, cultura es todo aquello creado y aprendido por el hombre, el conjunto de conocimientos, símbolos, experiencias, costumbres, formas de comportamiento, etc., creadas y

aprendidas en un grupo social; desde este sentido todas las personas y más exactamente todos los grupos sociales tienen cultura y su propia cultura, diferente al resto; para esta acepción a la cultura tiene un carácter comunitario.

Luego de tener clara la idea de cultura nos centraremos en describir sus orígenes, aparición y desarrollo del concepto “cultura de la organización”, son varios autores los que hablan de los orígenes del concepto de cultura de la organización, remontándonos a la literatura sociológica clásica (Weber, 1904 & Lloyd Warner, 1941) vemos que ya se afirmaba sobre la influencia que ejerce el entorno cultural en la empresa dentro del contexto en el que se mueve. Asimismo, en los años veinte y como reacción al pensamiento científico de Taylor, Elton Mayo y sus colaboradores inician una línea de trabajo quienes concluyen con la visión actual de cultura, al insistir en que además y frente a las dimensiones meramente cuantitativas tayloristas, están, las normas, los valores, los sentimientos de las personas, las relaciones de grupo, etc., es decir, una serie de elementos cualitativos que están presentes en la vida de la organización y son esenciales para su funcionamiento. Desde ese momento los estudios sobre la organización van aportando toda una serie de elementos tales como las relaciones humanas, la dirección por objetivos, los grupos de trabajo, etc., que van enriqueciendo el estudio de las organizaciones y en lo que en algunos casos podemos ir reconociendo el concepto de cultura organizacional, aunque no se le nombre como tal.

En la década de los setenta cuando el tema y los conceptos de “cultura de la organización” y sus derivados “cultura de la empresa”, “cultura corporativa”, “cultura como imagen”, etc., se consolidan y se multiplican. Es en este contexto de “Management empresarial” donde la literatura sobre el tema se multiplica y se va consolidando. En este año la perspectiva cultural para analizar las organizaciones, sobre todo empresariales, se abre camino. Se comienza a hablar de los aspectos simbólicos, de las historias culturales de la organización, de los ritos, de las ceremonias, etc., (Turner, 1973 &

Pettigrew, 1979 & Peters, 1978). En este sentido se ha destacado la importancia, por su difusión entre los científicos de la organización, del artículo de Pettigrew "On Studying Organizational Cultures" en el año 1979 y con el que podemos dar por consagrado el concepto.

Desde otra mirada (Gámez Gastélum, 2015), precisa que para estudiar la cultura organizacional existe una gran cantidad de enfoques y perspectivas, pero existen tres que han sido las más aceptadas por la comunidad internacional académica. De acuerdo con (Barba, 1999), la cultura puede ser estudiada desde tres perspectivas a partir de la década de los ochenta: El management corporativo. Considera a la cultura como variable externa e importada a la organización por sus propios miembros. La investigación en esta área ve a la cultura desde la perspectiva de la residencia geográfica, lingüística o grupos étnicos; la cultura como una organización informal. Trata a la cultura como algo que se desarrolla en la organización y es equivalente a la organización informal, conceptualizada como expresiva y no relacionada con los aspectos del trabajo de la vida organizacional y la cultura como una organización formal e informal. Incluye el trabajo en sí mismos, la tecnología, la estructura formal de la organización, el lenguaje cotidiano, además, de los mitos, las historias o el lenguaje especializado.

(Hellriegel, 1998), Es posible resumir los efectos de la cultura organizacional sobre el comportamiento y el desempeño del empleado en cuatro ideas básicas. Primero, conocer la cultura de una organización permite a los empleados comprender la trayectoria de la empresa y su enfoque actual. Este conocimiento, brinda asesoría sobre los comportamientos esperados para el futuro. Segundo, la cultura organizacional fomenta el compromiso con la filosofía y los valores empresariales. Este comportamiento produce sentimientos compartidos con el objeto de trabajar por metas comunes. Tercero, la cultura organizacional a través de las normas, representa un mecanismo de control, para canalizar hacia los comportamientos deseables y alejar los indeseables. Por último, ciertos tipos de culturas, se relacionan en forma directa con mayor efectividad y productividad que otros.

De entre la amplia variedad de tendencias que resaltan en el análisis de la cultura, ésta puede ser estudiada como una variable externa o independiente (cultura corporativa).

Los estudios en esta área son extensos, pero resaltan principalmente aquellos que nos muestran las variaciones en las creencias del líder (Harbison & Myers, 1959); otro ejemplo de investigación examina las distintas concepciones de la estructura organizacional, que sustentan los managers franceses y los norteamericanos (Inzerilli & Laurent, 1979), entre otros. Este enfoque surge ante la globalización y la necesidad de un análisis transcultural para entender en qué marco se llevan a cabo los negocios internacionales, sobre todo por el crecimiento de las multinacionales. El papel de las diferencias culturales en una economía tan globalizada es relevante, incluso se refleja en aspectos tan intangibles como los estilos de comunicación. En suma, un management internacional supone confrontación cultural frecuente y la necesidad de un mejor conocimiento de las diferencias y especificidades locales. En este escenario globalización y regionalización lejos de ser fenómenos opuestos se complementan, de tal manera que a nivel mundial se representa una regionalización, expresada en bloques económicos, para dar respuesta a esta mundialización.

Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que no existen dos culturas organizacionales exactamente iguales, en las mismas dimensiones en que no existen dos individuos iguales (Vargas Hernández, 2007), afirman que no es posible encontrar una cultura organizacional totalmente homogénea. Cada cultura organizacional es, por tanto, única, con su historia propia; mitos y rituales singulares; filosofía, procesos y sistemas diferentes a otras, etc. Características como el dinamismo, la calidez, apertura, etc. varían y las diferencian. Cada cultura organizacional posee sus propios rasgos y patrones culturales. Resulta una ardua labor teórica la categorización de las culturas organizacionales.

Los miembros de una cultura organizacional tienen sus propios valores, creencias, normas y expectativas que han sido desarrolladas con anterioridad en otros grupos. Los ajustes y adaptaciones que tiene una persona a una nueva cultura organizacional, muchas de las veces resultan compleja, llena de frustraciones y problemas, resultantes de procesos de asimilación entre sus patrones culturales personales y los rasgos de la cultura organizacional. (Béjar, 1994), reafirma lo anterior al sostener que "parece ser que uno de los aspectos principales en el cambio cultural es la simulación de los valores ajenos".

Algunos rasgos comunes a las culturas organizacionales, según (Newstrom & Davis, 1993), son: Estabilidad relativa, con cambios lentos que pueden acelerarse en tiempos de crisis; se manifiestan en formas más implícitas que explícitas, y son representaciones simbólicas de las creencias, valores, etc.

Para facilitar el análisis de las culturas organizacionales, algunos investigadores han elaborado tipologías, como, por ejemplo, el modelo tipo de cultura productiva propuesto por (Best, 1990), y más recientemente por (Palomares & Mertes, 1995).

Para (Best, 1990) la cultura productiva es el resultado de un entendimiento entre los miembros de la organización que deriva en una reciprocidad mutua, forma una identidad colectiva que trasciende los intereses egoístas del individualismo del "homo economicus". Por su parte, (Palomares & Mertes, 1995), lo que llaman la cultura productiva comprende "la práctica productiva (conductas, acciones) y su correspondiente sistema de signos y símbolos".

Otra tipología, por cierto, bastante difundida es la tipología de las culturas organizacionales de Sonnenfeld, quien tomando en cuenta características y diferencias culturales que hacen que no existan dos organizaciones exactamente iguales, ha definido cuatro grandes categorías de organizaciones, cada una de las cuales presentan rasgos similares que atraen a ciertos tipos de personalidades con sus propias expectativas de

desarrollo. El equipo de beisbol: este tipo de organización involucra a individuos que tienen como rasgos un alto nivel de innovación y riesgo; la academia: proporciona todo tipo de facilidades para que el personal se desarrolle en áreas específicas; el club: los miembros de este tipo de organización se preocupan por la estabilidad, el compromiso y la adaptación a los cambios y la fortaleza: la sobrevivencia en un medio ambiente adverso, es el principal motivo de todos los ajustes que realiza, ofreciendo muy pocas expectativas de desarrollo y poca seguridad de empleo.

En el libro titulado *La Identidad de las Organizaciones* de los autores J. Etrin y L. Shuartein, (citado por Alanís Huerta y Díaz Mendoza; 1992-1993), se presenta una tipología de los sistemas culturales consistente en cuatro categorías: Fuertes o débiles: cuando los rasgos culturales de las instituciones son más fuertes, éstos determinan las formas de conducta de los miembros, consolidándose una cultura organizacional distintiva por su liderazgo; concentrados o fragmentados: cuando las acciones y decisiones obedecen al arbitrio de un pequeño grupo, negando las concertaciones y solamente interesados en la ejecución; de apertura o cerrados: la tendencia hacia la apertura o al cierre depende del tipo de liderazgo. Cuando éste es autocrático, el sistema cultural tenderá a ser cerrado, mientras que, bajo un estilo de liderazgo democrático, el sistema cultural tiende a la apertura y reflejos o autónomos: cuando las pautas de conducta obedecen a la limitación e introyección acrítica de un modelo externo, aunque no necesariamente extranjero, el sistema cultural es reflejo. Son autónomos, cuando las pautas de conducta obedecen a la singularidad interna de las organizaciones.

Otro buen ejemplo de tipología de la cultura organizacional es el ejemplo que detallan los autores (Narayann & Nath, 1993), basados en los patrones o dimensiones culturales de las organizaciones tipo A (americanas) y tipo J (japonesas) desarrolladas por William Ouchi.

Las organizaciones de tipo A (americanas) están fundamentadas en estructuras jerárquicas, comunicación vertical, reglas formales, toma de decisiones centralizadas, valoran más a las cosas sobre las personas, etc. Corresponden a los sistemas mecanicistas de acuerdo con Burns y Stalker.

Las organizaciones de tipo J (japonesas) están fundamentadas en estructuras planas, sistemas de comunicación horizontal, informales, más orientadas a los grupos que a las personas, a quienes valoran más sobre las cosas, y corresponden más a los sistemas de tipo orgánico de Burn y Stalker.

Cada una de estos tipos de organizaciones y sus correspondientes sistemas administrativos son influidos por la cultura, como puede apreciarse en el siguiente esquema:

Cuando las organizaciones con características culturales A (americanas), son influidas por características culturales de organizaciones tipo J (japonesas), se transforman en un nuevo tipo de organización, con una nueva cultura organizacional, a la que Ouchi denominó organizaciones Z.

Las organizaciones tipo Z, según (Ouchi, 1985), son organizaciones americanas que exhiben rasgos y elementos culturales semejantes a las organizaciones japonesas, que logran la productividad implicando en todos sus procesos a los trabajadores. Siguiendo las denominaciones empleadas por William Ouchi para los tipos de organizaciones y sus culturas organizacionales y administrativas, se puede concluir que luego entonces, existe un tipo de organización M, con cultura mexicana.

Como complemento teórico nos corresponde desarrollar ciertos tópicos referidos a la gestión de los recursos humanos, en ese entendido (Carrasco Cisterna, 2014), pone de manifiesto que el enfoque relacionado a la función de los RRHH debe tener un cambio radical, un cambio de paradigma que derrumbe el casi la totalidad de los mitos acumulados en el tiempo pasado, tales como "las personas trabajan en el recurso humano porque les gusta la

gente", "cualquiera puede ser gerente de RRHH", "RRHH tiene que ver con las variables blandas de la empresa y eso no es lo más importante" y " la tarea de RRHH es la de ser policía de las políticas implementadas debe ser patrulla del bienestar de los trabajadores y varios otros mitos.

Los cambios requerirán por el contrario a dichos mitos dar la verdadera importancia en esta área a un profesional integro, que sea capaz de integrarse al plan estratégico del negocio de la compañía, un profesional que sea capaz de incrementar técnicas y procesos que permitan evaluar, controlar y gestionar la efectividad de su función. Además de lo anterior deberá liderar y concretar la alianza estratégica diaria con los trabajadores y sus representantes laborales, entregándoles herramientas que les permitan gestionar en conjunto los problemas laborales, con capacitación, con información a tiempo y deberá además explicarle a los trabajadores en general y en particular lo que la organización espera de ellos, informarles de los estados y resultados operacionales de la empresa en el menor plazo posible, deberá dar un trato de urgencia o emergencia según cada caso a cada una de las necesidades de los individuos.

(Mendoza Flores, 2010), Menciona en su texto de “Los sistemas de gestión de recursos humanos y su impacto en el desarrollo organizacional” que en el ámbito político, económico y empresarial se denomina recursos humanos a las personas que desempeñan una labor relacionada con la producción de bienes y servicios. Los recursos humanos forman una parte importantísima de una organización. Entendemos por organización cualquier organización social que tiene un fin político, social o económico, por ejemplo, un continente, un país, una región, una provincia, una empresa, un organismo del Estado, una organización sindical, una ONG, etc.

El perfeccionamiento de la gestión de recursos humanos, además de producir resultados económicos o políticos, casi siempre colabora en lograr el éxito y la felicidad de las personas.

En mayor o menor medida todos somos recursos humanos de una sociedad, ya sea en una empresa, una comunidad, o un país en la medida que colaboramos produciendo capital de valor que otros miembros de la sociedad toman para sí, sea tangible o intangible.

Hay quienes consideran a los ancianos, los recursos humanos de mayor valor valían para un país ya que producen un tipo de capital social único, por transmitir las costumbres, tradiciones, historia y enseñanzas adquiridas a las nuevas generaciones.

El objetivo básico que persigue la función de recursos humanos con estas tareas es alinear el área o profesionales de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales.

Generalmente la función de recursos humanos está compuesta por áreas tales como reclutamiento y selección, contratación, capacitación, administración o gestión del personal durante la permanencia en la empresa. Dependiendo de la empresa o institución donde la función de recursos humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados o el manejo de las relaciones con sindicatos, entre otros. Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, el liderazgo, el trabajo en equipo, la negociación y la cultura organizacional.

Definición mx(s/f). en su portal de consultoría a empresas. Define, se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

En síntesis, podemos decir que estas áreas se encargan de elegir al recurso humano más apropiado para la empresa, de acuerdo no sólo con sus habilidades y destrezas para desempeñar el trabajo requerido, si no también evaluando otras condiciones y actitudes personales que impacten o puedan impactar de manera positiva en la organización: responsabilidad, emprendedurismo, compañerismo, respeto, honestidad, transparencia, etc.

Claro que, para esto, también la empresa u organización debe ofrecer buenas condiciones laborales: en principio, un correcto ambiente de trabajo que permita el desarrollo normal y cómodo de las actividades, y algunas otras condiciones que los futuros trabajadores siempre considerarán: posibilidades de progreso dentro de la organización, capacitación permanente, premios por logros, incentivos, entre otras cosas.

Ahora bien, cuando nos referimos a la administración de recursos humanos, (Hesselbein & Goldsmith, 1996), citado por Villacorta y Chino (Líder del Futuro, Nuevas Perspectivas Estratégicas para la Próxima Era, menciona que la administración de los recursos humanos consiste en aquellas actividades diseñadas para ocuparse y coordinar con las personas necesarias para una organización. La administración de los recursos humanos busca construir y mantener un entorno de excelencia en la calidad para habilitar mejor a la fuerza de trabajo en la adquisición de los objetivos de calidad y de desempeño operativo de la empresa. La administración de los recursos humanos como administración de personal o gerencia de personal.

En vez de ser los vigilantes corporativos, los gerentes de recursos humanos ahora asumen un papel estratégico de liderazgo en sus organizaciones. Deben tomar en consideración y planear en función del desarrollo de la cultura corporativa de la organización y al mismo tiempo, vigilar las operaciones cotidianas involucradas con el mantenimiento de sistemas de administración de los recursos humanos en sus empresas.

El desarrollo de habilidades a través de la capacitación y la instrucción, la promoción del trabajo en equipo y la participación, la motivación y el reconocimiento de los empleados y proveer una comunicación significativa son habilidades importantes de recursos humanos que deben tener todos los gerentes para que la calidad total tenga éxito.

En las organizaciones tradicionales, las funciones de administración de los recursos humanos identifican, preparan, dirigen y premian a los empleados por cumplir objetivos más bien estrechos. En organizaciones de la calidad total, las unidades de administración de los recursos humanos desarrollan políticas y procedimientos para asegurar que los empleados puedan desempeñar múltiples papeles, improvisar cuando sea necesario y dirigirse ellos mismos hacia una continua mejoría, tanto de la calidad del producto como del servicio al cliente.

Para (Cruz, 2010) La planificación estratégica de recursos humanos puede concebirse como un conjunto que integra las prácticas de recursos humanos con el objeto de preparar a la organización para lograr sus metas.

Estas prácticas deben formar un sistema capaz de atraer, desarrollar, motivar y entrenar la dotación de empleados necesaria para asegurar el efectivo funcionamiento de una organización. La planeación estratégica de recursos humanos puede ser definida como: El proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos, conforme cambia el entorno interno y externo de la organización, y la aplicación de la estrategia proactiva para

asegurar la disponibilidad de recursos humanos que demanda la organización.

(Cipra, 2007), Refiriéndose a la organización de los recursos humanos, pone de manifiesto que la organización de los recursos humanos es dirigida y planificada por los administradores para adquirir habilidades de trato con las personas para realizar un trabajo eficaz. El comportamiento organizacional es el campo de estudio en que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de la organización y se aplican estos conocimientos para que las organizaciones trabajen eficazmente.

En el sitio web (ELERGOMISTA, 2004), encontramos que la administración de los recursos humanos consiste en aquellas actividades diseñadas para ocuparse de y coordinar a las personas necesarias para una organización. La administración de los recursos humanos busca construir y mantener un entorno de excelencia en la calidad para habilitar mejor a la fuerza de trabajo en la consecución de los objetivos de calidad y de desempeño operativo de la empresa. La administración de los recursos humanos es un término moderno de lo que tradicionalmente se ha conocido como administración de personal o gerencia de personal. Los gerentes de recursos humanos pudieran seguir ejecutando las funciones tradicionales de los gerentes de personal, pero el alcance e importancia de su área de responsabilidad se ha alterado de manera significativa. En vez de ser los vigilantes corporativos, los gerentes de recursos humanos ahora asumen un papel estratégico de liderazgo en sus organizaciones. Deben tomar en consideración y planear en función del desarrollo de la cultura corporativa de la organización y, al mismo tiempo, vigilar las operaciones cotidianas involucradas con el mantenimiento de sistemas de administración de los recursos humanos en sus empresas. El desarrollo de habilidades a través de la Capacitación y la instrucción, la promoción del trabajo en equipo y la participación, la motivación y el reconocimiento de los empleados, y proveer una comunicación significativa son habilidades importantes de recursos humanos que deben tener todos los gerentes para que la calidad total tenga

éxito. En las organizaciones tradicionales, las funciones de administración de los recursos humanos identifican, preparan, dirigen y premian a los empleados por cumplir objetivos más bien estrechos. En organizaciones de la calidad total, las unidades de administración de los recursos humanos desarrollan políticas y procedimientos para asegurar que los empleados puedan desempeñar múltiples papeles, improvisar cuando sea necesario y dirigirse ellos mismos hacia una continua mejoría, tanto de la calidad del producto como del servicio al cliente.

1.4. Formulación del problema

Sobre la base del problema planteado se formulan la siguiente interrogante para esta investigación:

¿De qué manera la cultura de la organización institucional tiene relación con la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica debido a que en la Municipalidad Distrital del Tigre existe la falta de clima organizacional que afecta a los recursos humanos. Todo ello a causa de diferentes factores como el clima organizacional y otros. La finalidad de la investigación es determinar la relación de la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Provincia de Loreto - 2018. Para poder diagnosticar los malestares que perjudican el buen desarrollo de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital del Tigre Cabe mencionar que el capital humano es el encarado del desarrollo óptimo de las relaciones por ello influyen en la creación del valor, tanto para los trabajadores; así como para los ciudadanos. Podemos afirmar que en la municipalidad distrital del Tigre el Capital humano no es sólo un activo intangible estático, sino es más que un proceso ideológico, es un medio para lograr un fin. Por lo cual se tiene que brindar todo lo necesario para su adecuado desempeño laboral, en este caso el clima organizacional y los recursos humanos. Asimismo, este

estudio se realizó con el fin de determinar los problemas que genera un clima organizacional inadecuado. Ya que un clima organizacional permite elevar los niveles de productividad al trabajador en su puesto de trabajo y en el desarrollo de una sociedad que conlleva a mejorar la calidad de vida, dentro de un determinado espacio o lugar.

Para ello se debe contar con personas idóneas, con un perfil adecuado que sean capaces de manejar el rol asignado, con. Asimismo, el buen desempeño laboral, permite la realización de las actividades asignadas y contribuir en el logro de los objetivos de la organización. En este caso esto reflejaría en la optimización de la gestión de la Municipalidad Distrital del Tigre (Sus centros poblados y comunidades). En la actualidad no se le está dando la importancia necesaria, por lo cual la presente investigación se profundiza en ella. Ya que ello permite a la entidad, optimizar el desempeño laboral a todos los trabajadores. De esta manera la organización cumplirá con sus objetivos.

Asimismo, los recursos humanos deben hacer que la municipalidad refleje, no solo en la ejecución presupuestal anual, sino que también en las obras que se realizan en el ámbito de su jurisdicción. Todo ello beneficia a la población en la calidad de vida de los ciudadanos de esta jurisdicción.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis alterna: H1

H1. Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Provincia de Loreto - 2018.

1.6.2. Hipótesis nula: H0

Ho. No existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Provincia de Loreto - 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar la cultura organizacional en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018.
- Identificar la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018.
- Identificar si la cultura y la gestión de recursos humanos son importantes en la municipalidad del Tigre 2018.

CAPÍTULO II: MÉTODO

Este estudio pertenece al modelo de investigación científica cuantitativa porque el problema a investigar fue específico, los resultados se recolectaron para fundamentarlo a través de la medición numérica y el análisis en procedimientos estadísticos, se seguirá el proceso cuantitativo en forma secuencial. Cada etapa precede a la siguiente en forma rigurosa y lógica, siendo las etapas: Idea, planteamiento de problema, revisión de la literatura y desarrollo de marco teórico, visualización del alcance del estudio, elaboración de la hipótesis y definición de las variables, desarrollo del diseño de investigación, definición y selección de la muestra, recolección de los datos, análisis de los datos, elaboración del reporte de resultados.

La presente investigación es de tipo no experimental, (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), citado por (Universidad Cesar Vallejo, 2013), escuela de post grado pág. 26. Porque no se pretende manipular las variables en estudio, tan solo se describirán las variables de estudio después del procesamiento de los datos.

2.1. Diseño de la investigación

Se trata de un diseño correlacional transeccional causal, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo.

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), “No se manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto una sobre otras variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente analizarlos”. La representación del diseño de investigación es el siguiente:

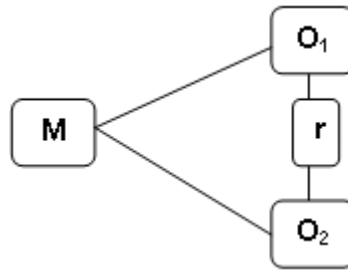


Figura 1: Clasificación de la investigación.
Fuente: Elaboración Propia.

Dónde:

M: Muestra.

O₁: Observación de la variable independiente - Cultura organizacional.

O₂: Observación de la variable dependiente - Gestión de recursos humanos.

r: Relación de causalidad de las variables.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable independiente

(x) : Cultura organizacional.

2.2.2. Variable dependiente

(Y) : Gestión de recursos humanos.

2.2.3. Matriz de Operacionalización:

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
V1. Cultura organizacional.	Gestión Administrativa.	X1. Identificación institucional	Identificación institucional de sus compañeros de trabajo. Evalúe su identificación con su Institución.	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno 4= Muy Bueno	Trabajadores de la municipalidad del Tigre.	Técnica encuesta Instrumento Cuestionario de preguntas
		X2. Participación institucional	Consideración de su participación en la institución. Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo.			
		X3. Autorrealización	Califique Ud. su desempeño laboral. Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo.			
		X4. Seguridad	Siente Ud. seguridad laboral en su trabajo. Observa Ud. seguridad laboral de sus compañeros de trabajo.			
		X5. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evalúe Ud. el liderazgo del alcalde y administrador. ▪ Evalúe el liderazgo de los funcionarios. 			
		X6. Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Califique Ud. su relación con los administrativos. ▪ Califique Ud. su relación con los funcionarios. Califique Ud. su relación con sus compañeros de trabajo. 			

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente.

Fuente: Elaboración Propia.

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de Información
V2. Recursos Humanos.	Desempeño en el servicio.	Y1. Responsabilidad	Identificación institucional de sus compañeros de trabajo. Evalúe su identificación con su Institución.	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno 4= Muy Bueno	Trabajadores de la municipalidad del Tigre.	Técnica encuesta Instrumento Cuestionario de preguntas
		Y2. Emprendimiento	Consideración de su participación en la institución. Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo.			
		Y3. Compañerismo	Califique Ud. su desempeño laboral. Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo.			
		Y4. Respeto	Siente Ud. seguridad laboral en su trabajo. Observa Ud. seguridad laboral de sus compañeros de trabajo.			
		Y5. Honestidad	Evalúe Ud. el liderazgo del alcalde y administrador. Evalúe el liderazgo de los funcionarios.			
		Y6. Transparencia	Califique Ud. su relación con los administrativos. Califique Ud. su relación con los funcionarios. Califique Ud. su relación con sus compañeros de trabajo.			

Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente.

Fuente: Elaboración Propia.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estará conformada por 38 trabajadores de la municipalidad distrital del Tigre.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada al 100% de la población siendo 38 trabajadores de la Municipalidad Distrital del Tigre.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para poder recoger los datos provenientes de la observación de las variables de estudio, durante su aplicación se consideró las siguientes técnicas e instrumentos:

2.4.1. Técnica

La encuesta. Permite obtener información de Cultura organizacional y gestión de recursos humanos por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Tigre, y poder describir y explicar de la mejor forma el problema.

2.4.2. Instrumento

El cuestionario. Elaborado sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas y se aplicó a la población para recoger información sobre las variables en estudio.

El cuestionario referido a la variable sobre Cultura organizacional y gestión de recursos humanos por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Tigre con un total de 26 ítems.

2.4.3. Valides y confiabilidad

2.4.3.1 La validez de los instrumentos de recolección de datos

La validación de instrumento de recolección de datos se realizará por la técnica de juicio de expertos y se aplicará la matriz de validación de instrumentos que se muestra en el anexo N° 4.

2.4.3.2 Confiabilidad del instrumento

Por ello los niveles de confiabilidad se muestran en la siguiente tabla:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	40

2.5. Métodos de análisis de datos

La información será procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional PASW versión 22 en español, sobre la base de datos con el cual se organizará la información en cuadros de promedios y frecuencias, para luego representarlos en gráficos, así también se aplicará la prueba estadística de chi cuadrada para la población de la Hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

La información recolectada para el estudio se realizó estrictamente objetiva, de manera responsable y respetando la imagen personal de los agentes intervenidos en el presente estudio, de esta forma garantizamos que los resultados sean cien por ciento confiables, por otro lado, todo lo actuado en estudio de investigación, se guardará celosamente de tal forma se reserve la identidad individual de los encuestados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

		Identificación institucional de sus compañeros de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	7	18,4	18,4	18,4
	BUENO	23	60,5	60,5	78,9
	MUY BUENO	8	21,1	21,1	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 3: Identificación institucional de sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

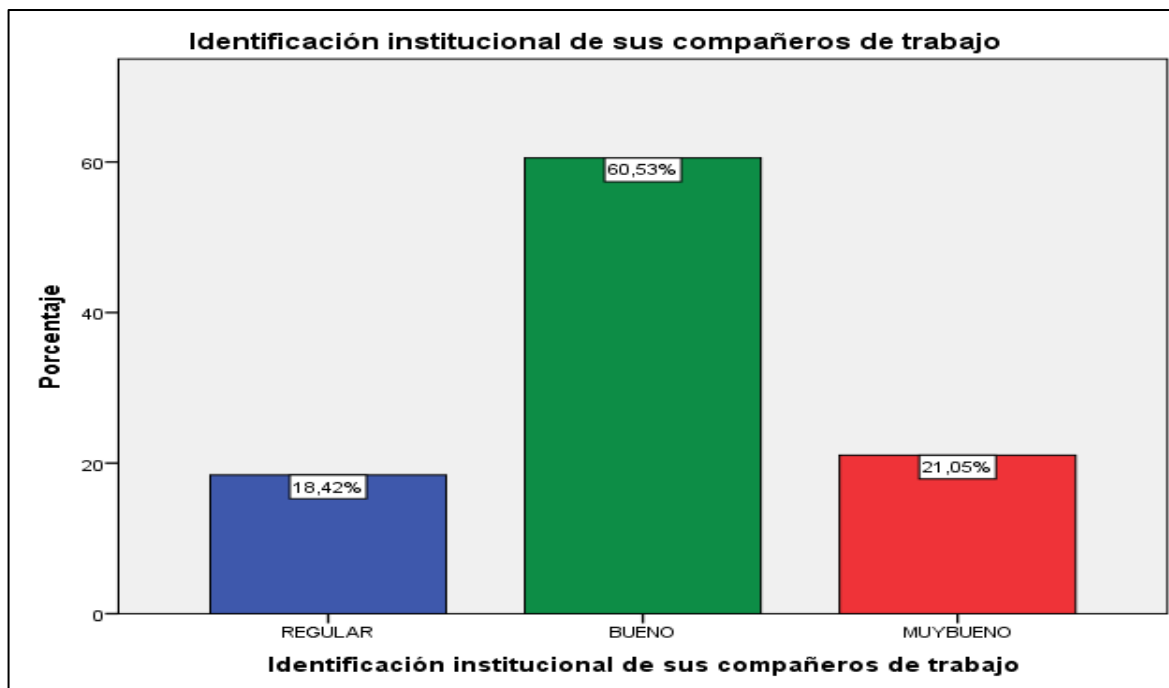


Figura 2: Identificación institucional de sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 03 y la figura N° 02 del 100% (38) respecto a Identificación institucional de sus compañeros de trabajo el 60,53% de los encuestados menciona que es buena la identificación con la Institución, el 18.42% califica como regular y el 21.05% como muy bueno.

		Evalúe su identificación con la Institución			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	11	28,9	28,9	28,9
	BUENO	20	52,6	52,6	81,6
	MUY BUENO	7	18,4	18,4	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 4: Evalúe su identificación con la Institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

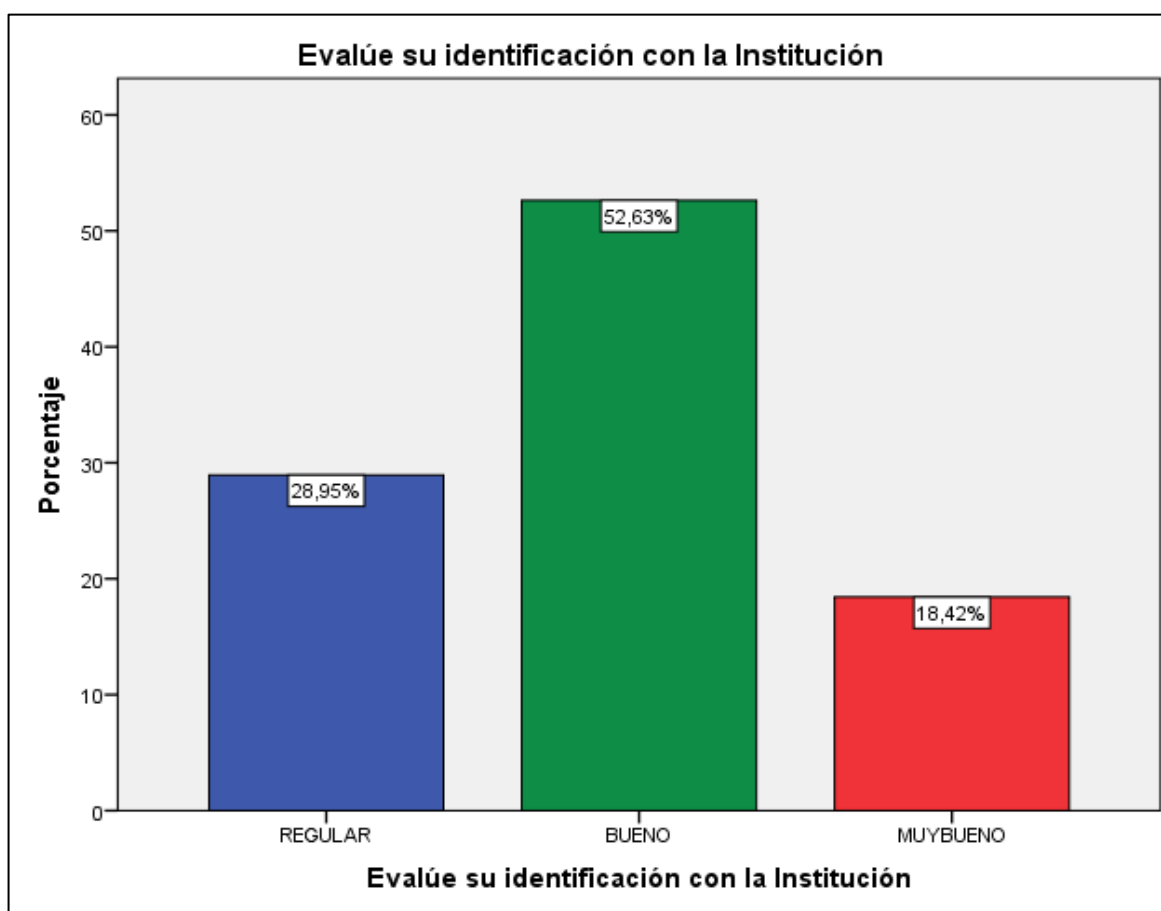


Figura 3: Evalúe su identificación con la Institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 04 y la figura N° 03 del 100% (38) respecto a evaluar su Identificación con la Institución el 52.63% de los encuestados menciona que es buena la identificación con la Institución, el 28.95% califica como regular y el 18.42% como muy bueno.

Consolidado Identificación Institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	9	23,7	23,7	23,7
	BUENO	22	57,9	57,9	81,6
	MUY BUENO	7	18,4	18,4	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 5: Consolidado Identificación Institucional.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

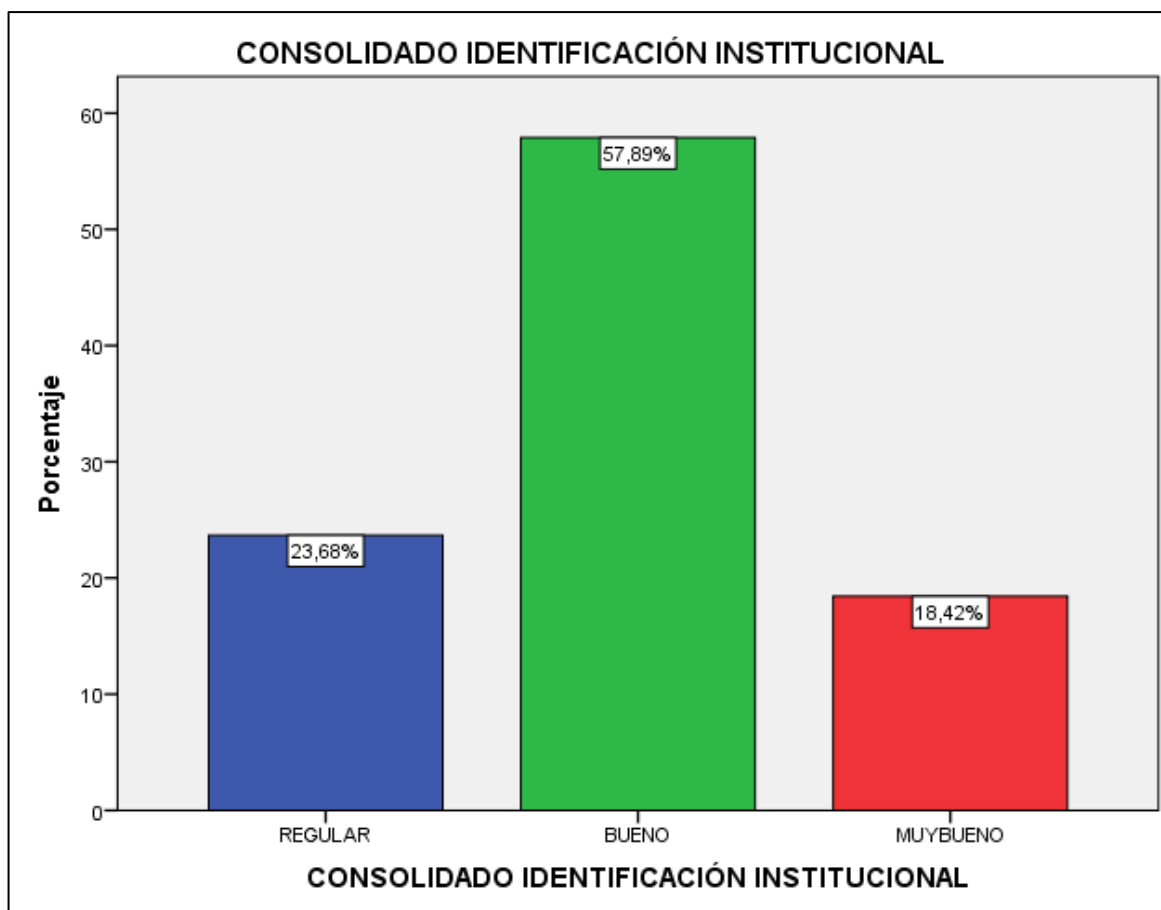


Figura 4: Consolidado Identificación Institucional.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la presente tabla N° 05 y la figura N° 04 podemos apreciar el consolidado de la dimensión identificación institucional en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 23.68% regular, el 57.89 bueno y el 18.42 muy bueno sobre la identificación institucional.

		Como considera su participación en la Institución			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	10	26,3	26,3	26,3
	BUENO	22	57,9	57,9	84,2
	MUY BUENO	6	15,8	15,8	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 6: Como considera su participación en la Institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

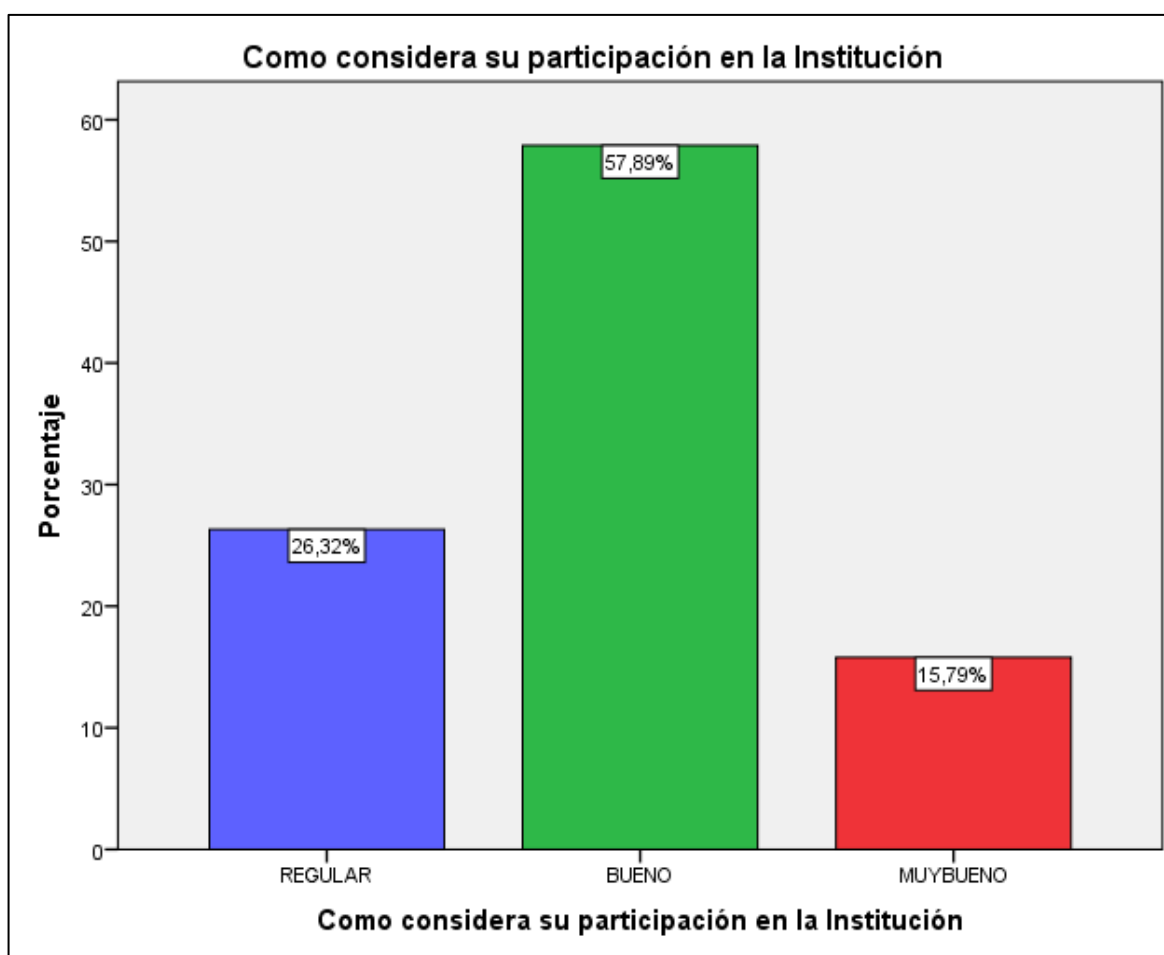


Figura 5: Como considera su participación en la Institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 06 y la figura N° 05 del 100% (38) respecto a Como considera su participación en la Institución lo evaluaron con un 26.32% regular, 57.89% bueno y 15.79% muy bueno a su participación en la institución.

		Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	4	10,5	10,5	10,5
	REGULAR	9	23,7	23,7	34,2
	BUENO	21	55,3	55,3	89,5
	MUY BUENO	4	10,5	10,5	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 7: Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

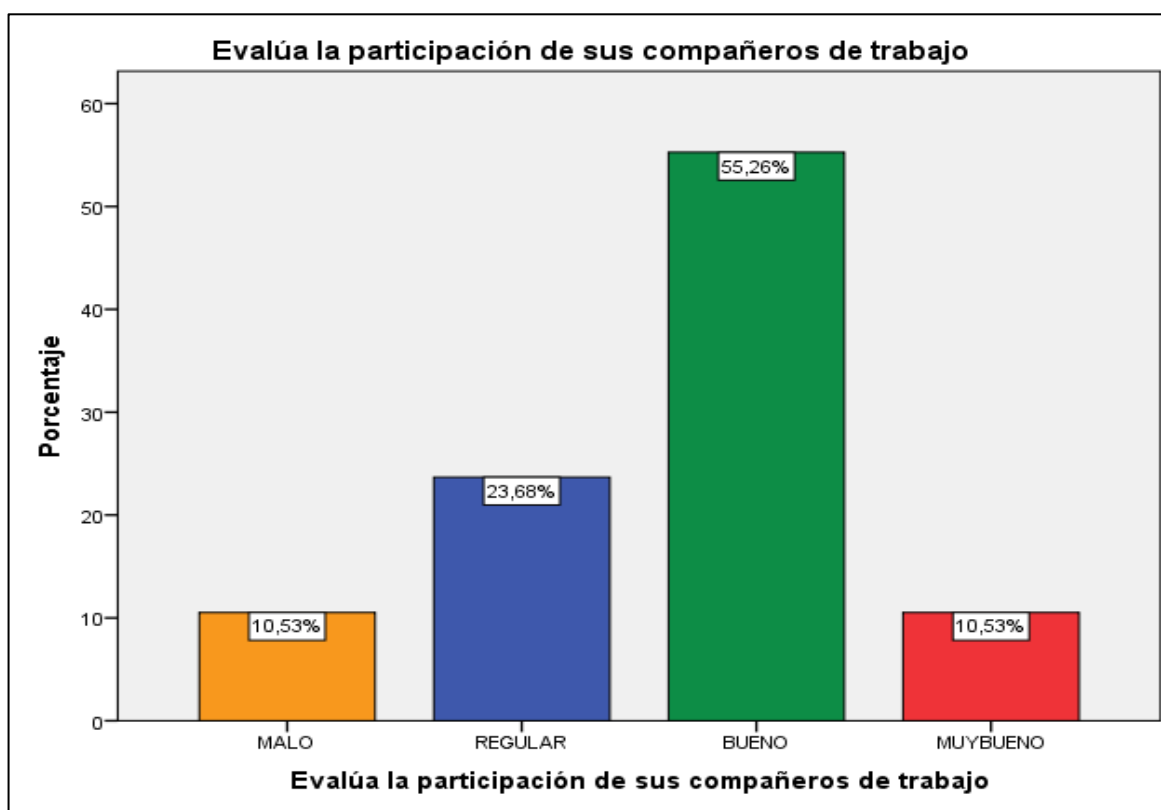


Figura 6: Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 07 y la figura N° 06 del 100% (38) respecto a Cómo evalúa la participación de sus compañeros de trabajo en la institución el 10.53% malo, 23.68% regular, 55.26 bueno y el 10.53% muy buena su participación en la institución.

Consolidado de Participación Institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	2	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	10	26,3	26,3	31,6
	BUENO	21	55,3	55,3	86,8
	MUY BUENO	5	13,2	13,2	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 8: Consolidado de Participación Institucional.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

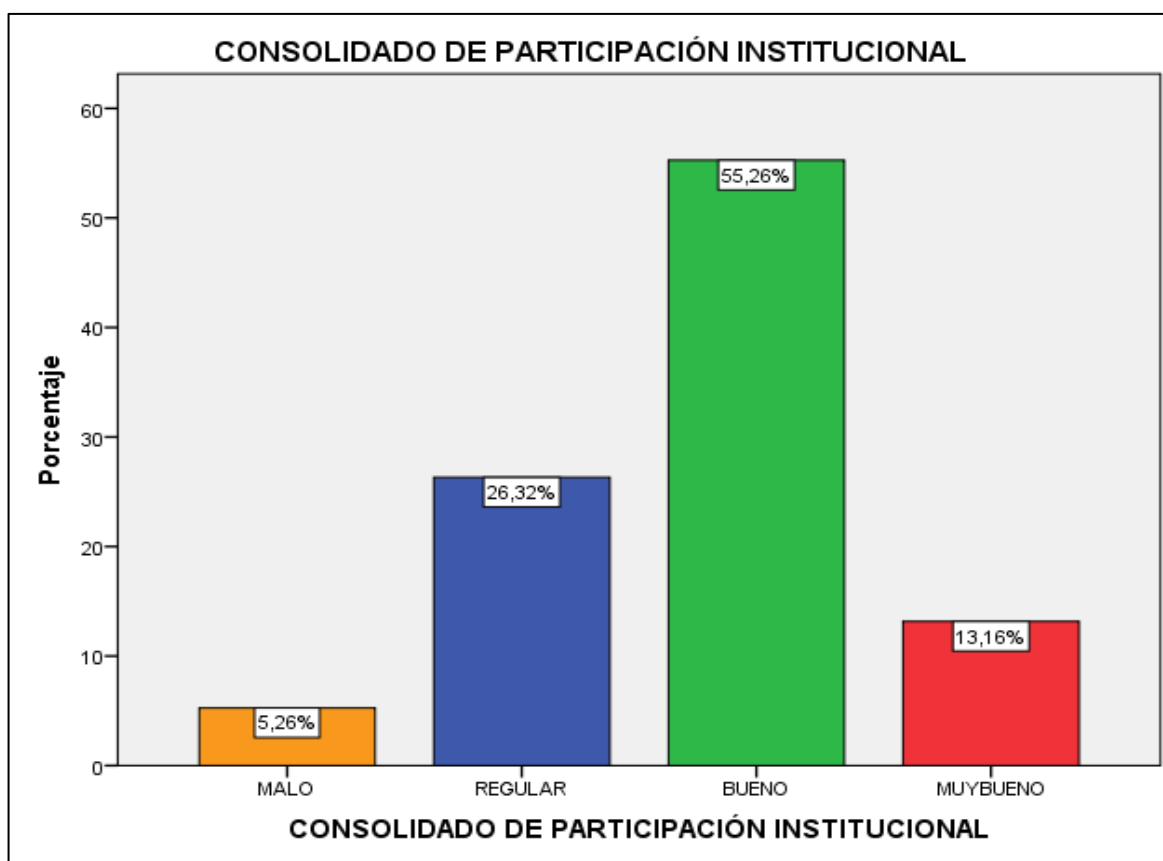


Figura 7: Consolidado de Participación Institucional.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la presente tabla N° 08 y la figura N° 07 podemos apreciar el consolidado de la dimensión identificación institucional en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 23.68% regular, el 57.89% bueno y el 18.42% muy bueno sobre la identificación institucional.

		Califique ud. su desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	28	73,7	73,7	73,7
	MUY BUENO	10	26,3	26,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 9: Califique ud. su desempeño laboral.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

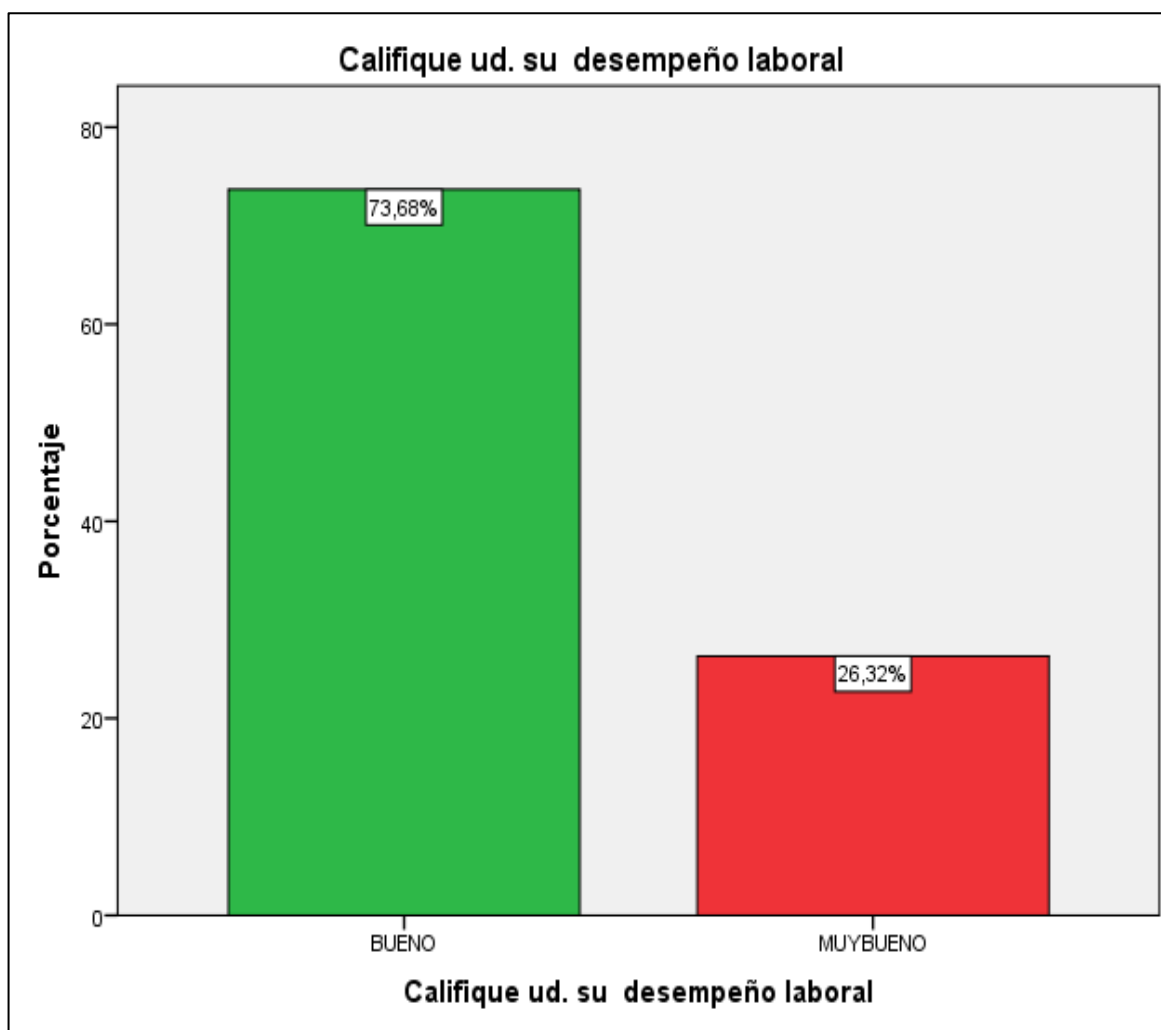


Figura 8: Califique ud. su desempeño laboral.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 09 y gráfico N° 08 del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, que calificaron con su desempeño laboral como bueno el 73.68% y muy bueno el 26.32.

		Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	4	10,5	10,5	13,2
	BUENO	28	73,7	73,7	86,8
	MUY BUENO	5	13,2	13,2	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 10: Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

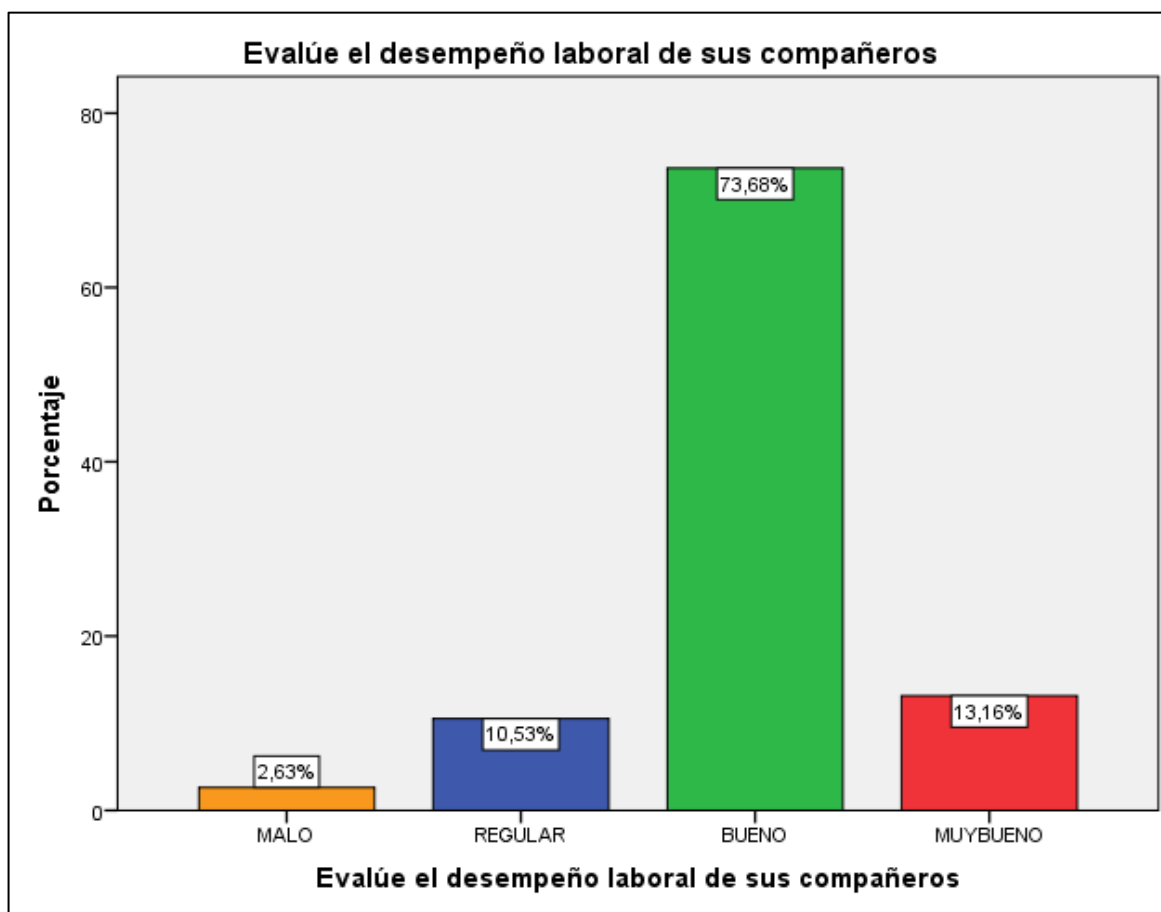


Figura 9: Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 10 y la figura N° 09 podemos apreciar la evaluación del desempeño laboral de los compañeros de trabajo el 2.63% lo califico como malo, el 10.53% como regular, el 73.68% como bueno y el 13.16% muy bueno.

Consolidado de Autorrealización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	2	5,3	5,3	7,9
	BUENO	28	73,7	73,7	81,6
	MUY BUENO	7	18,4	18,4	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 11: Consolidado de Autorrealización.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

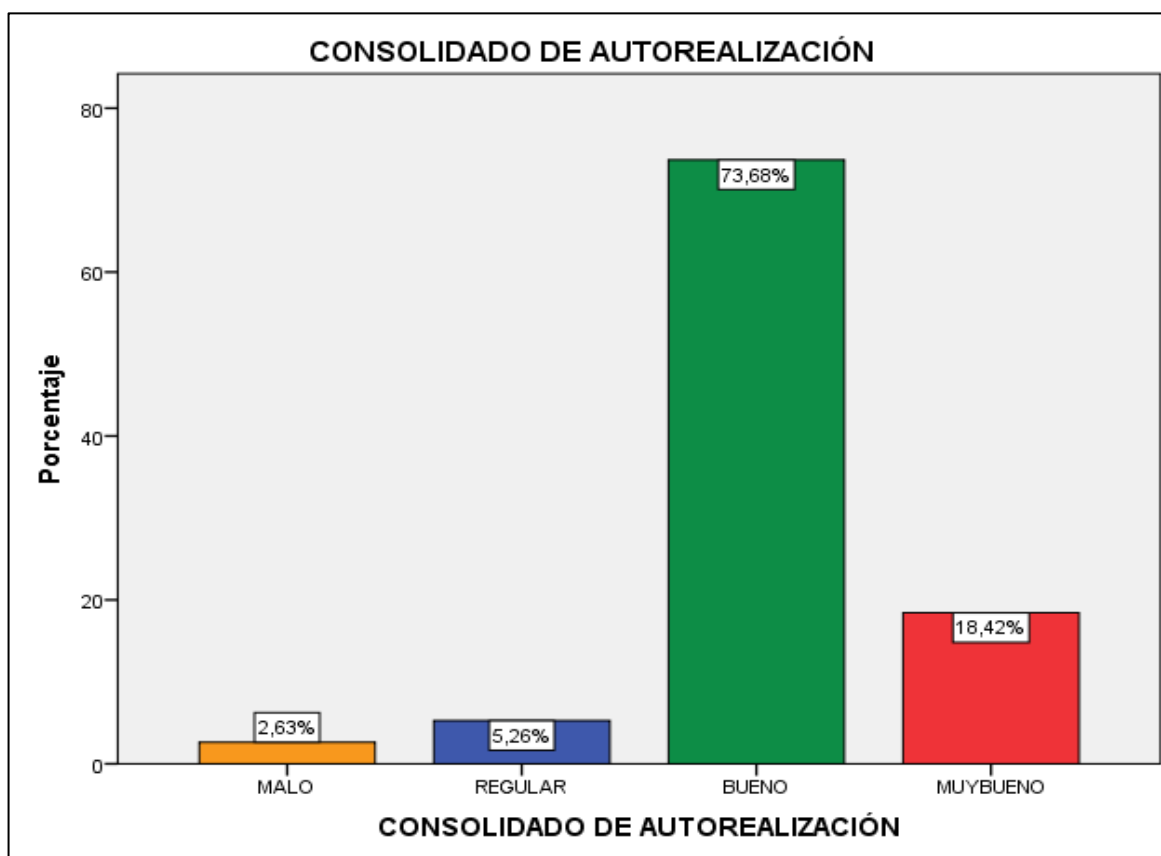


Figura 10: Consolidado de Autorrealización.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 11 y la figura N° 10 podemos apreciar el consolidado de la dimensión autorrealización en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 2.63% malo, 5.26% regular, el 73.68% bueno y el 18.42 muy bueno sobre autorrealización.

Siente ud. seguridad laboral en su trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	7	18,4	18,4	18,4
	REGULAR	9	23,7	23,7	42,1
	BUENO	17	44,7	44,7	86,8
	MUY BUENO	5	13,2	13,2	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 12: Siente ud. seguridad laboral en su trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

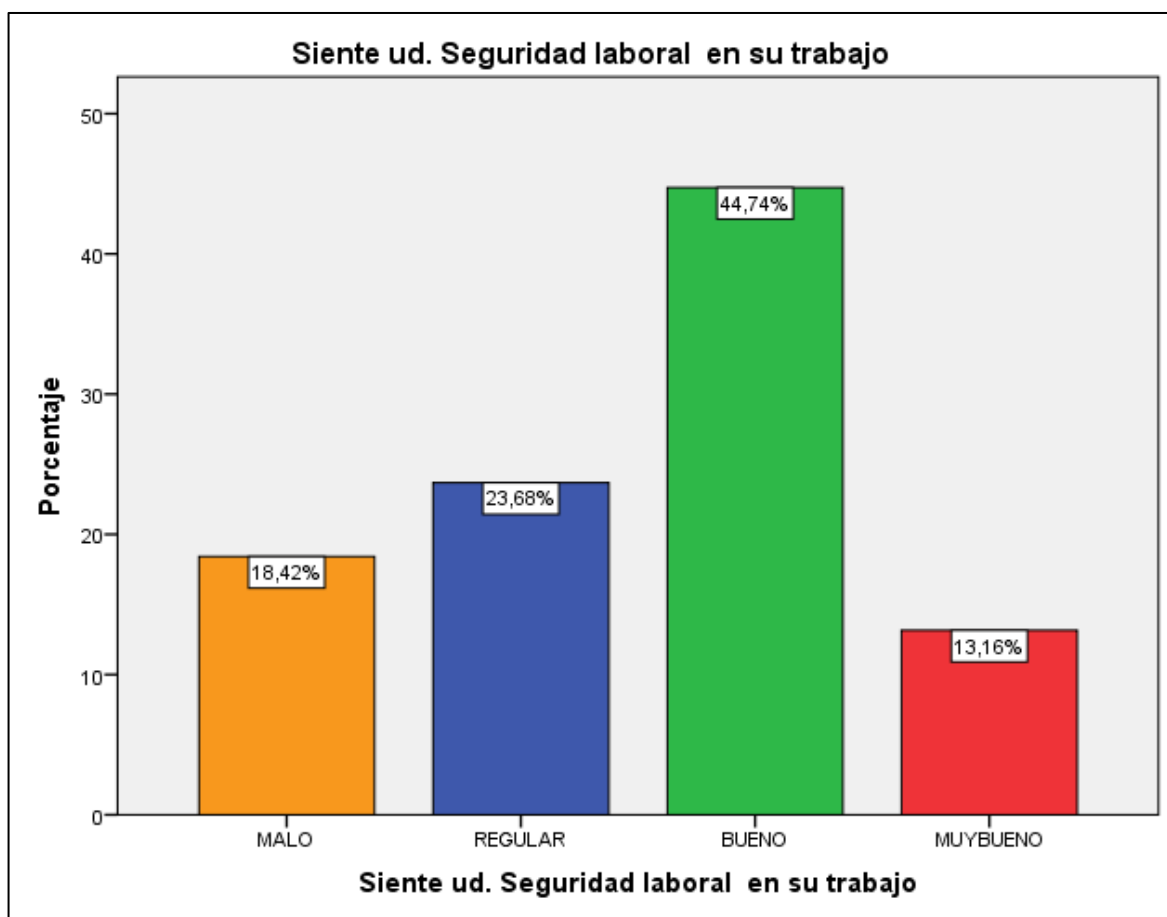


Figura 11: Siente ud. seguridad laboral en su trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 12 y la figura N° 11 podemos apreciar que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad sobre la seguridad laboral en su trabajo, donde el 18.42% lo considera malo, 23.68% regular, 44.74% bueno y 13.13% como muy bueno.

Observa ud. seguridad laboral en sus compañeros de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	2	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	20	52,6	52,6	57,9
	BUENO	12	31,6	31,6	89,5
	MUY BUENO	4	10,5	10,5	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 13: Observa ud. seguridad laboral en sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

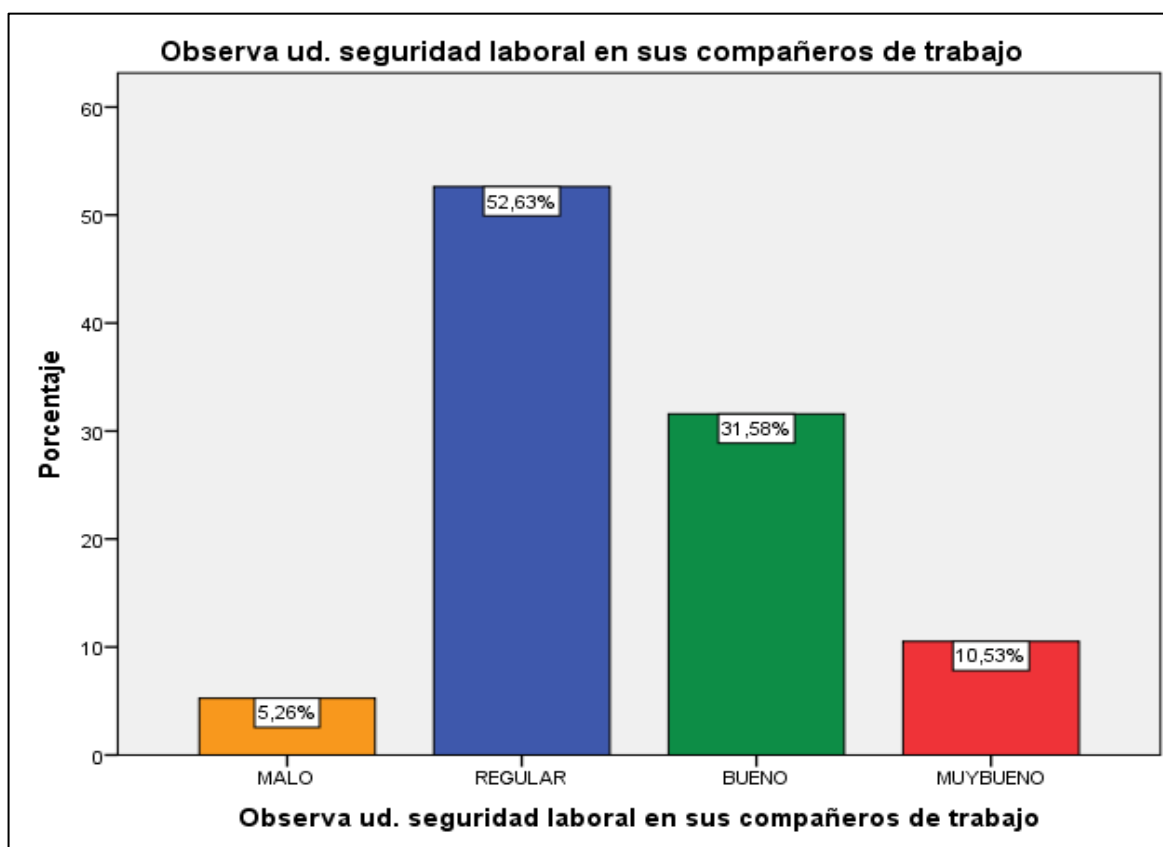


Figura 12: Observa ud. seguridad laboral en sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 13 y la figura N° 12 podemos apreciar que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad sobre la observación de la seguridad laboral en sus compañeros de trabajo, donde el 5.26% lo considera malo, 52.63% regular, 31.58% bueno y 10.53% como muy bueno.

Consolidado de Seguridad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	5	13,2	13,2	13,2
	REGULAR	14	36,8	36,8	50,0
	BUENO	14	36,8	36,8	86,8
	MUY BUENO	5	13,2	13,2	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 14: Consolidado de Seguridad.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

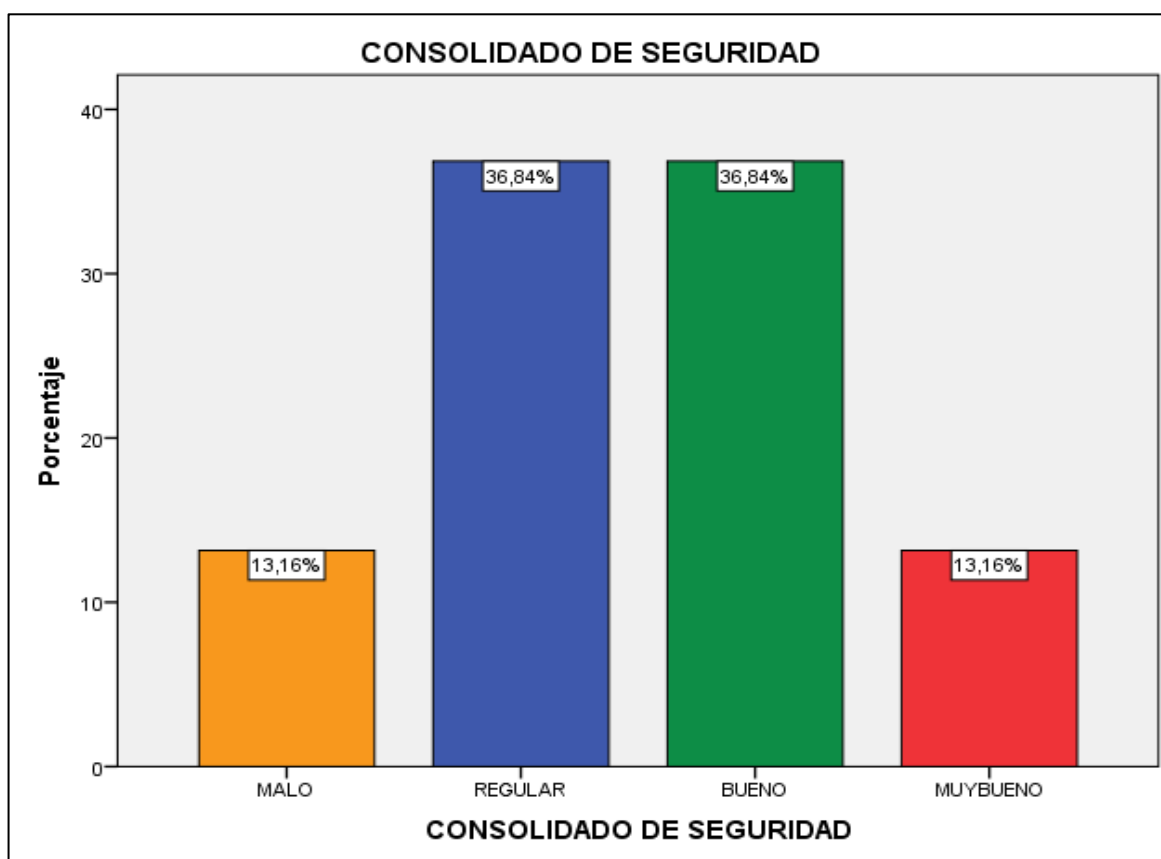


Figura 13: Consolidado de Seguridad.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 14 y la figura N° 13 podemos apreciar el consolidado de la dimensión seguridad en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 13.16% malo, 36.84% regular, el 36.84% bueno y el 13.16 muy bueno sobre la dimensión de seguridad.

Evalúe ud. el liderazgo del alcalde y administrados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	11	28,9	28,9	28,9
	BUENO	12	31,6	31,6	60,5
	MUY BUENO	15	39,5	39,5	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 15: Evalúe ud. el liderazgo del alcalde y administrados.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

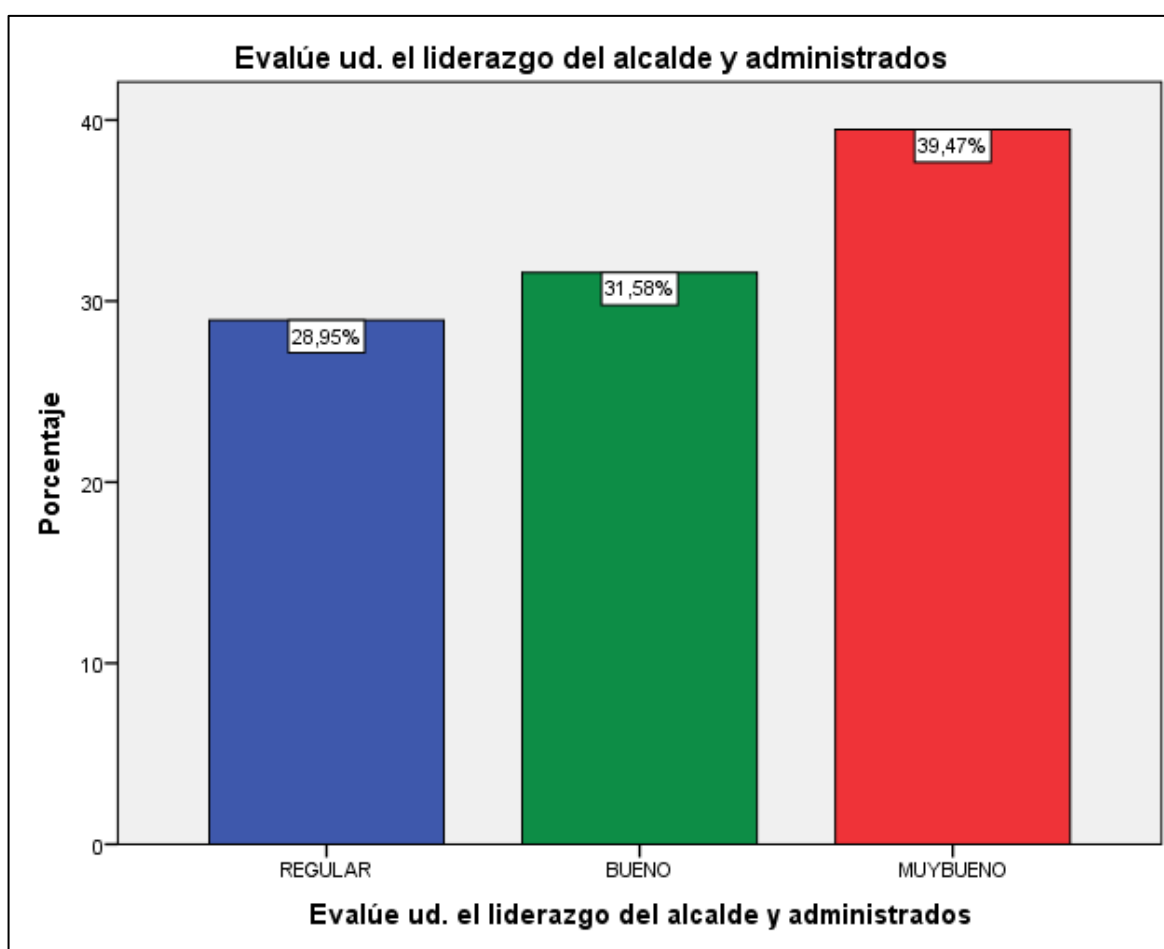


Figura 14: Evalúe ud. el liderazgo del alcalde y administrados.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 15 y la figura N° 14 podemos apreciar la evaluación del liderazgo del alcalde y administrador en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron como 28.95% regular, el 31.58% bueno y el 39.47% muy bueno el liderazgo de la alcaldesa y el administrador.

Evalúe el liderazgo de los funcionarios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	6	15,8	15,8	18,4
	BUENO	28	73,7	73,7	92,1
	MUY BUENO	3	7,9	7,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 16: Evalúe el liderazgo de los funcionarios.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

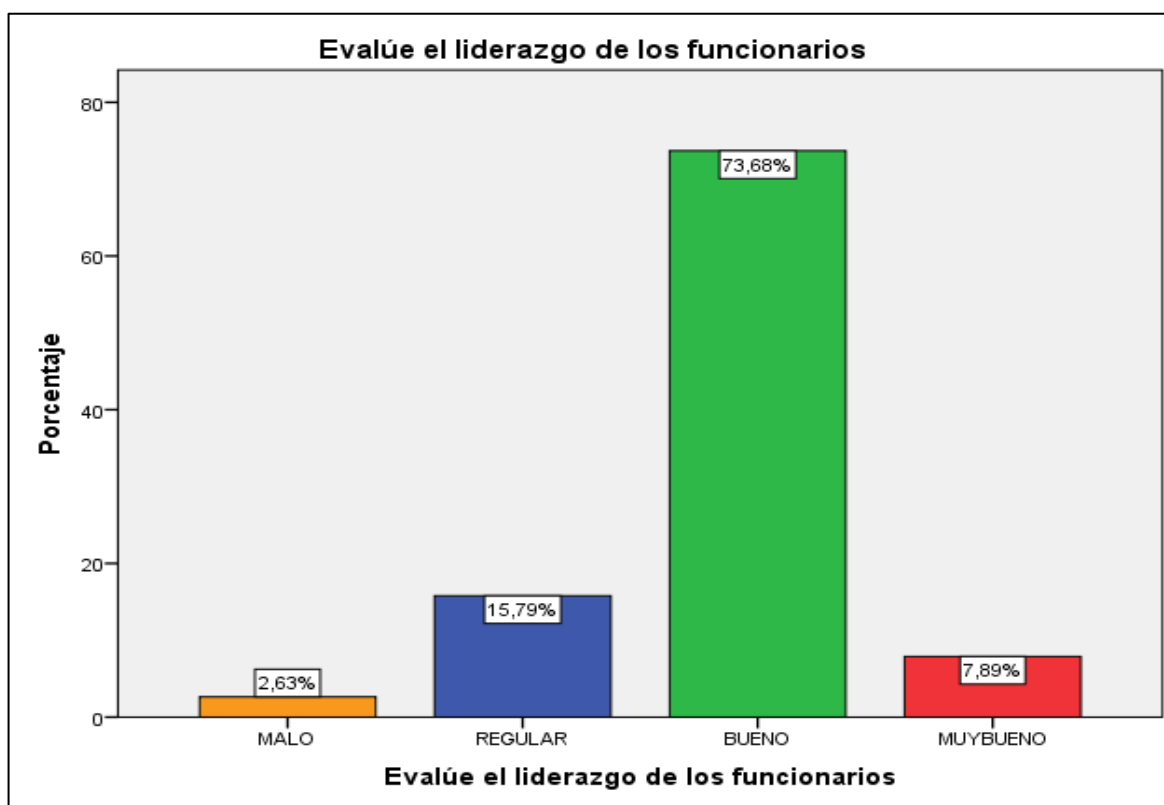


Figura 15: Evalúe el liderazgo de los funcionarios.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 16 y la figura N° 15 podemos apreciar la evaluación al liderazgo de los funcionarios en el que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 2.63% malo, 15.79% regular, el 73.68% bueno y el 7.89% muy bueno sobre el liderazgo de los funcionarios de la municipalidad.

Consolidado Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	8	21,1	21,1	23,7
	BUENO	20	52,6	52,6	76,3
	MUY BUENO	9	23,7	23,7	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 17: Consolidado Liderazgo.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

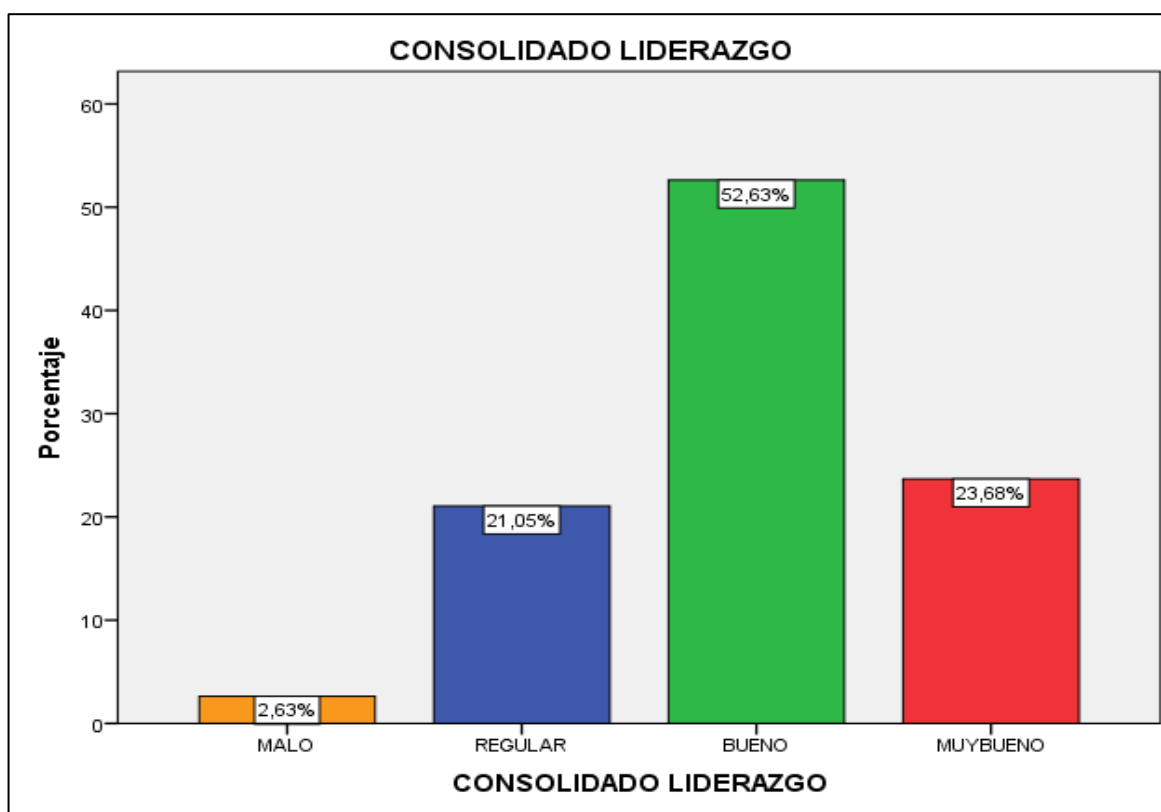


Figura 16: Consolidado Liderazgo.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 17 y la figura N° 16 podemos apreciar el consolidado de la dimensión liderazgo en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 2.63% malo, 21.05% regular, el 52.63% bueno y el 23.68% muy bueno sobre el consolidado de la dimensión liderazgo en la municipalidad.

Califique ud. su relación con los administrativos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	11	28,9	28,9	28,9
	BUENO	22	57,9	57,9	86,8
	MUY BUENO	5	13,2	13,2	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 18: Califique ud. su relación con los administrativos.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

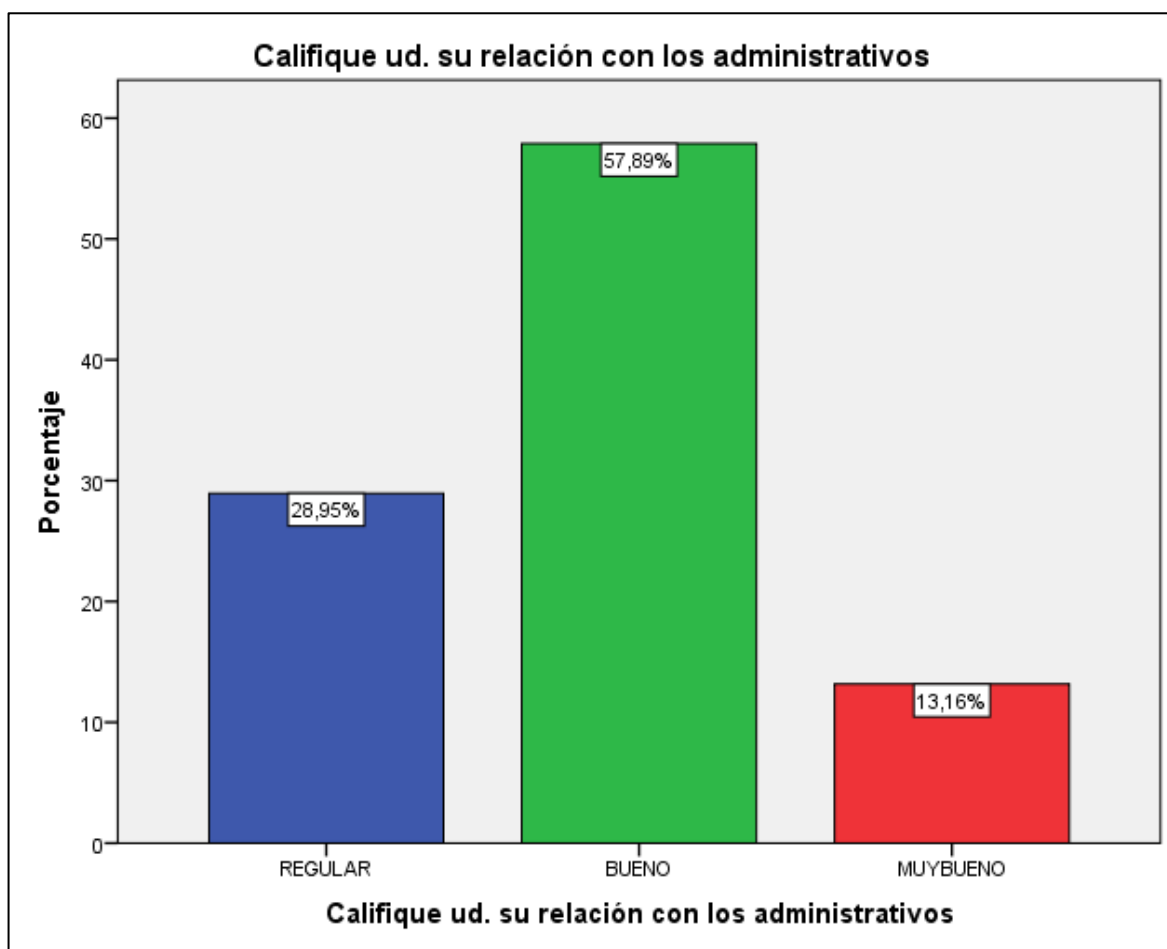


Figura 17: Califique ud. su relación con los administrativos.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 18 y la figura N° 17 del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, podemos apreciar el que calificaron con 28.95% regular, el 57.89% bueno y el 13.16 muy bueno sobre la relación con los administrativos.

		Califique ud. su relación con los funcionarios			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	3	7,9	7,9	7,9
	BUENO	28	73,7	73,7	81,6
	MUY BUENO	7	18,4	18,4	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 19: Califique ud. su relación con los funcionarios.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

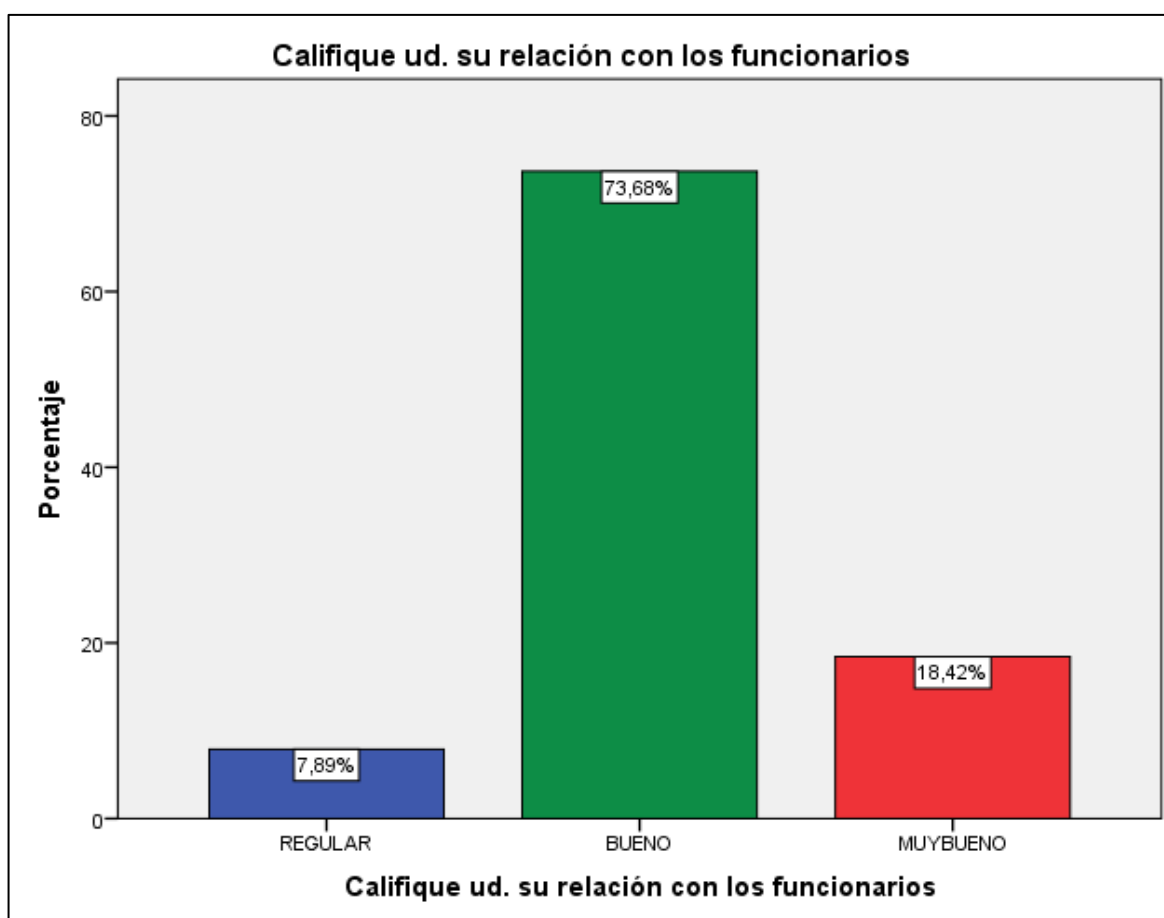


Figura 18: Califique ud. su relación con los funcionarios.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 19 y la figura N° 18 del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, podemos apreciar sobre el ítem califique ud. su relación con los funcionarios, se calificó con un 7.89% regular, el 73.68% bueno y el 18.42 muy bueno sobre su relación con los funcionarios.

		Califique ud. su relación con sus compañeros de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	2,6	2,6	2,6
	BUENO	26	68,4	68,4	71,1
	MUY BUENO	11	28,9	28,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 20: Califique ud. su relación con sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

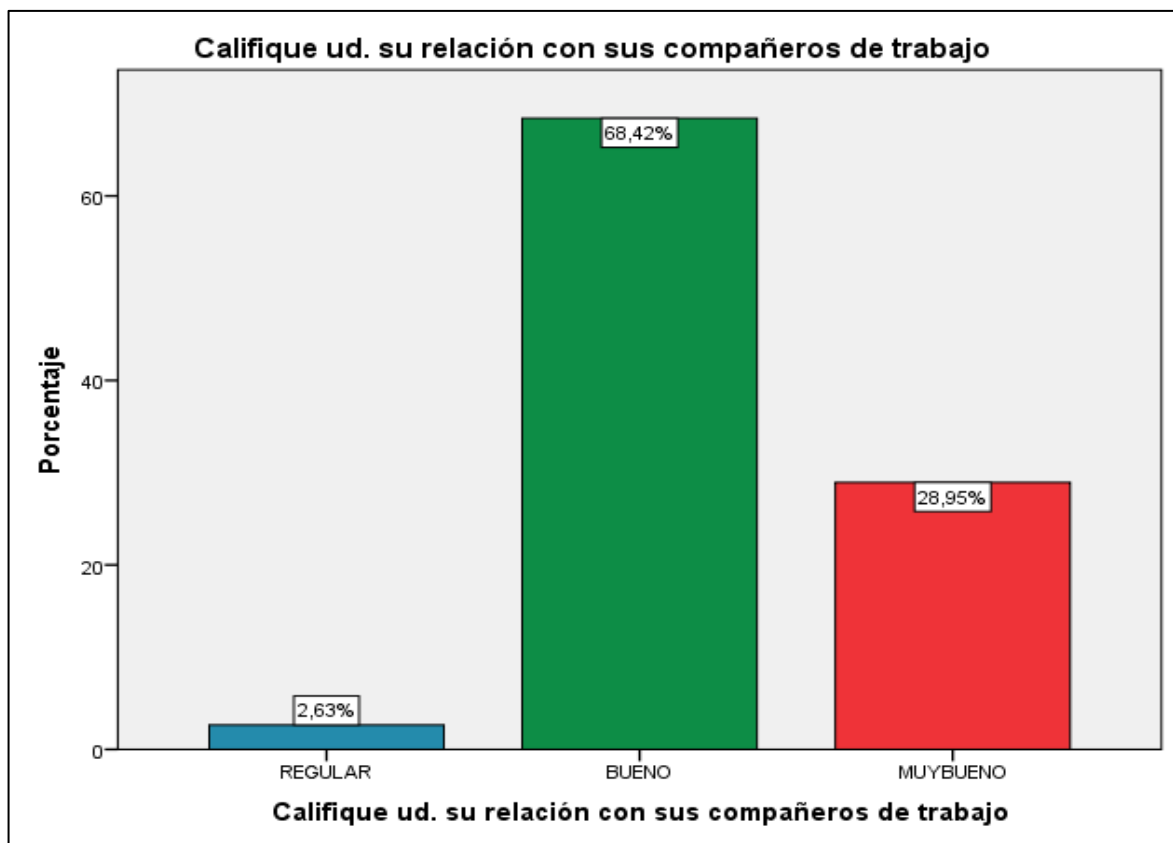


Figura 19: Califique ud. su relación con sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 20 y la figura N° 19 podemos apreciar los resultados del ítem califique ud. su relación con sus compañeros de trabajo en el que el resultado es el siguiente del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 2.63% regular, el 68.42% bueno y el 28.95 muy bueno sobre la relación con sus compañeros de trabajo.

Consolidado Clima Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	5	13,2	13,2	13,2
	BUENO	25	65,8	65,8	78,9
	MUY BUENO	8	21,1	21,1	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 21: Consolidado Clima Laboral.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

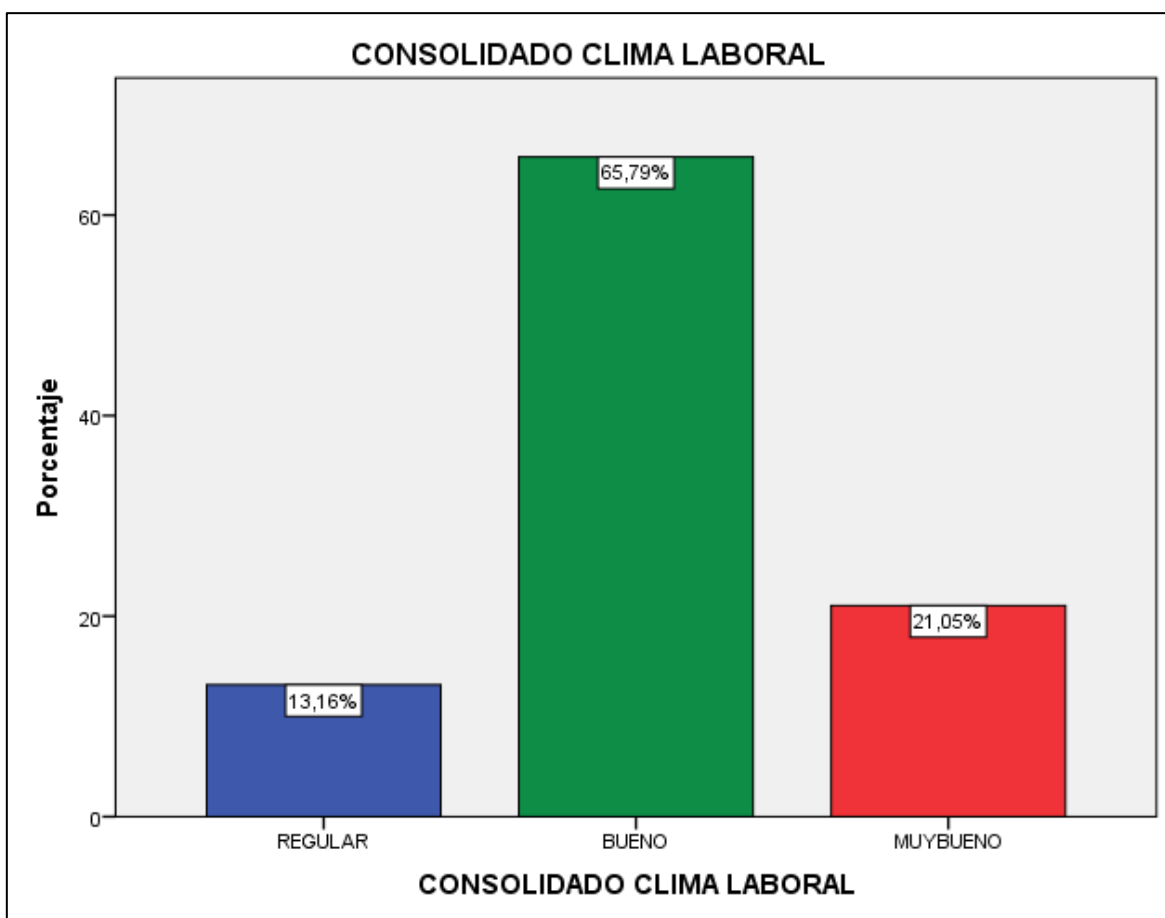


Figura 20: Consolidado Clima Laboral.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 21 y la figura N° 20 podemos apreciar el consolidado de la dimensión clima laboral en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 13.16% regular, el 65.79% bueno y el 21.05 para la evaluación del consolidado clima laboral.

Resumen Clima Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	8	21,1	21,1	23,7
	BUENO	22	57,9	57,9	81,6
	MUY BUENO	7	18,4	18,4	100,0
Total		38	100,0		

Tabla 22: Resumen Clima Organizacional.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

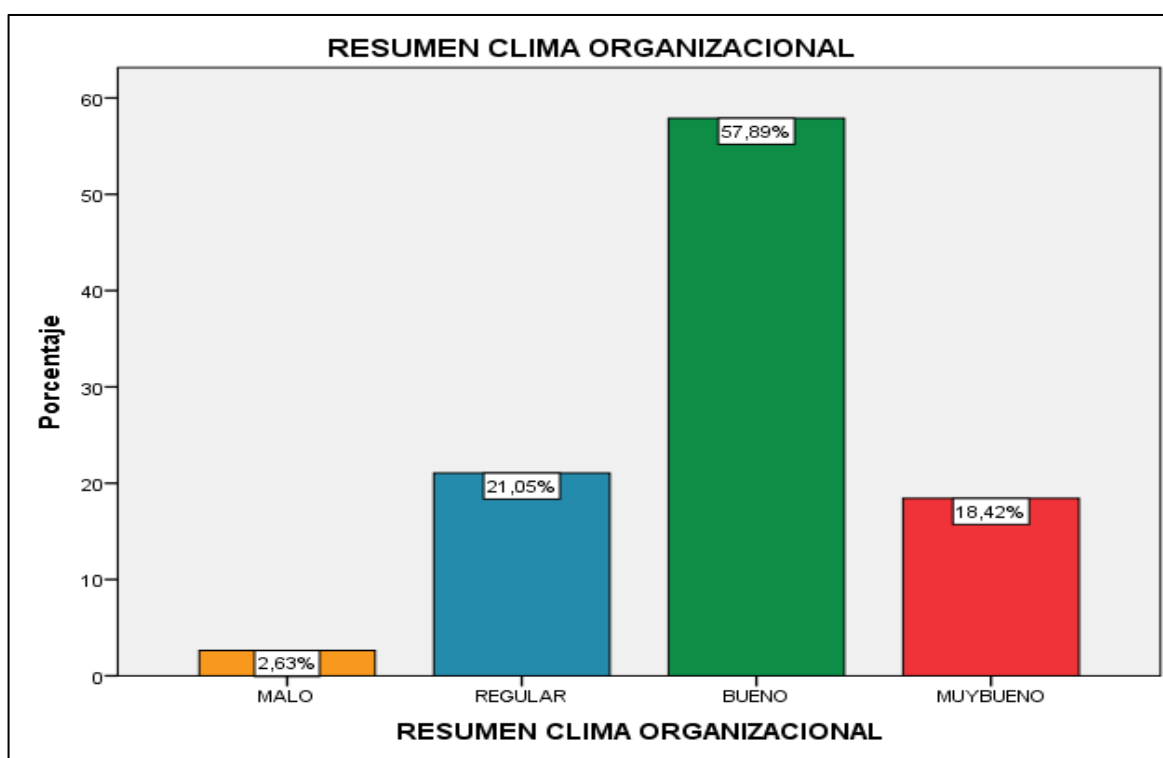


Figura 21: Resumen Clima Organizacional.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 22 y la figura N° 21 podemos apreciar el resumen de la variable Clima organizacional en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 2.63% malo, 21.05% regular, el 57.89% bueno y el 18.42 muy buenos, son los porcentajes obtenidos para la variable clima organizacional en la que viene predominando que el clima organizacional de la institución en mención es bueno con un 57.89%.

VARIABLE RECURSOS HUMANOS

		Cómo considera ud. la responsabilidad del alcalde			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	6	15,8	15,8	15,8
	BUENO	15	39,5	39,5	55,3
	MUY BUENO	17	44,7	44,7	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 23: Cómo considera ud. la responsabilidad del alcalde.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

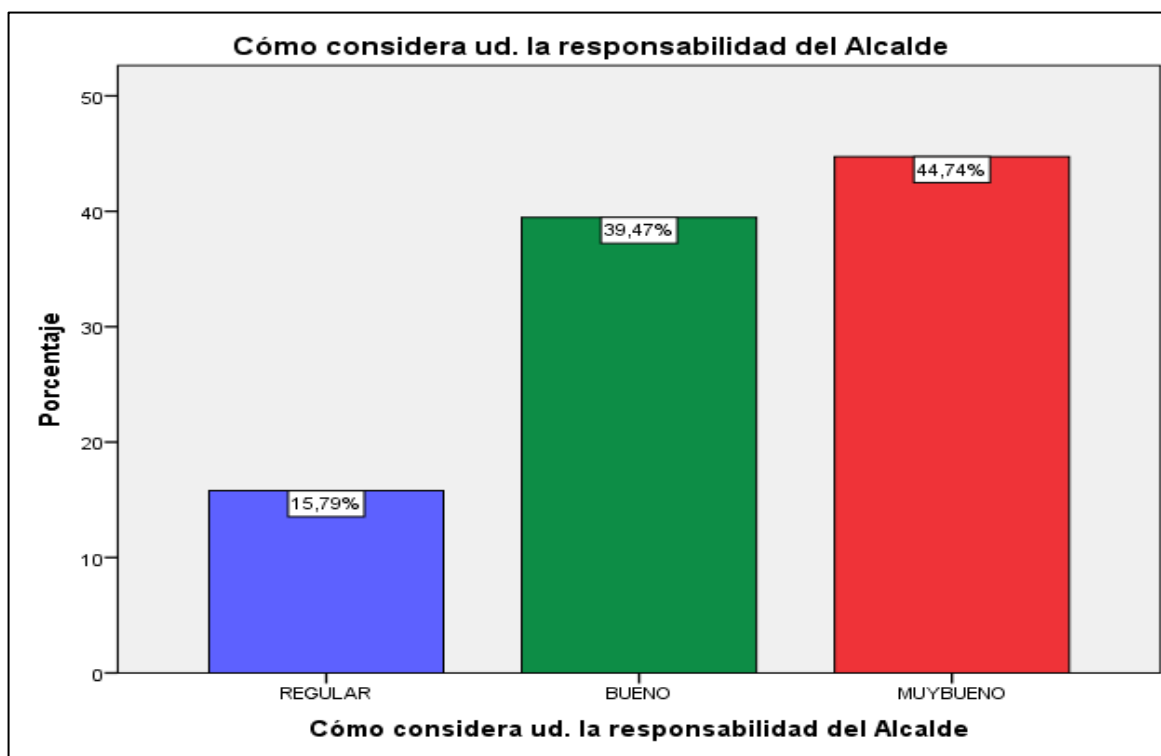


Figura 22: Cómo considera ud. la responsabilidad del alcalde.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 23 y la figura N° 22 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, como consideran la responsabilidad del alcalde y lo calificaron de la siguiente manera 15.79% regular, el 39,47% bueno y el 44.74% muy bueno podemos mencionar que la responsabilidad de la alcaldesa es muy buena ya que obtuvo un 44.74% muy bueno.

		Cómo considera ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	9	23,7	23,7	23,7
	BUENO	23	60,5	60,5	84,2
	MUY BUENO	6	15,8	15,8	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 24: Cómo considera ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

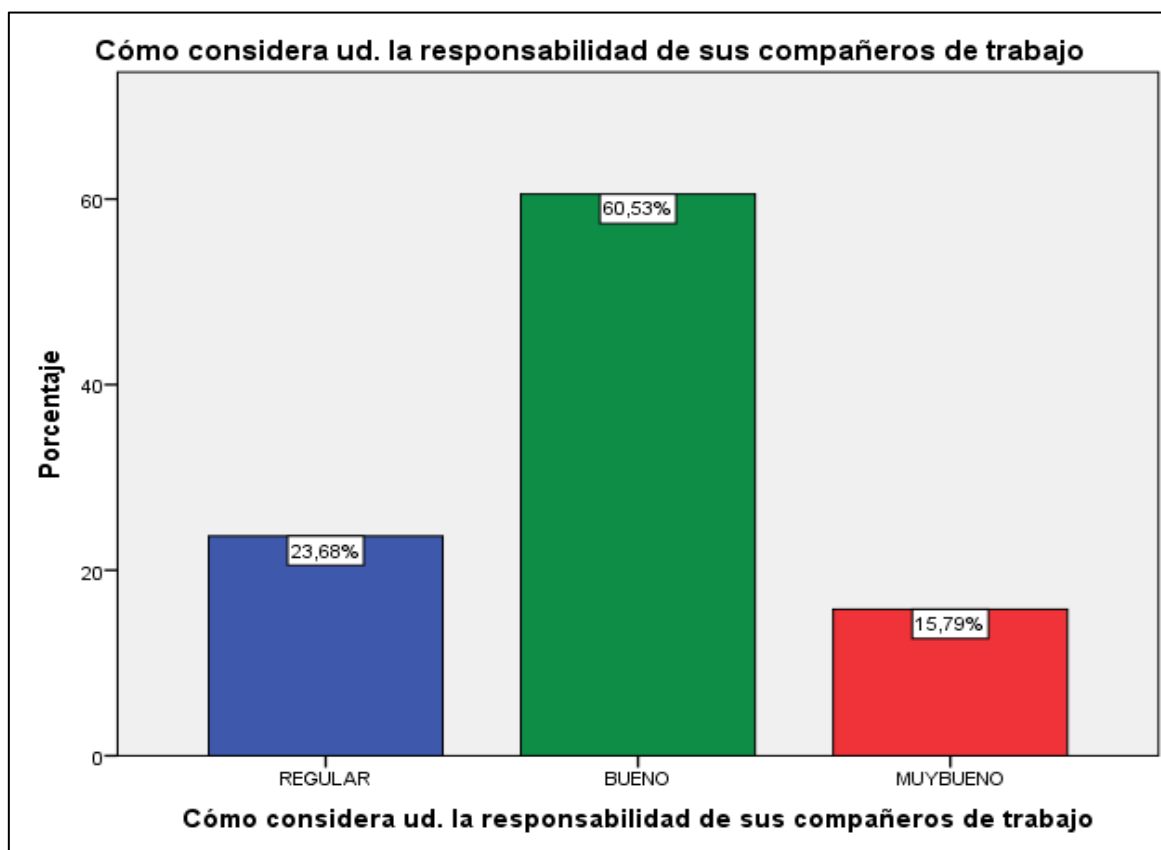


Figura 23: Cómo considera ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 24 y la figura N° 23 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, como consideran ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo y lo consideran de la siguiente manera el 23.68% regular, el 60.53% bueno y el 15.79% muy bueno podemos mencionar que la responsabilidad de los compañeros de trabajo es bueno ya que obtuvo un 60.53%.

		Evalúe su responsabilidad frente a su institución			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	8	21,1	21,1	21,1
	BUENO	20	52,6	52,6	73,7
	MUY BUENO	10	26,3	26,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 25: Evalúe su responsabilidad frente a su institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

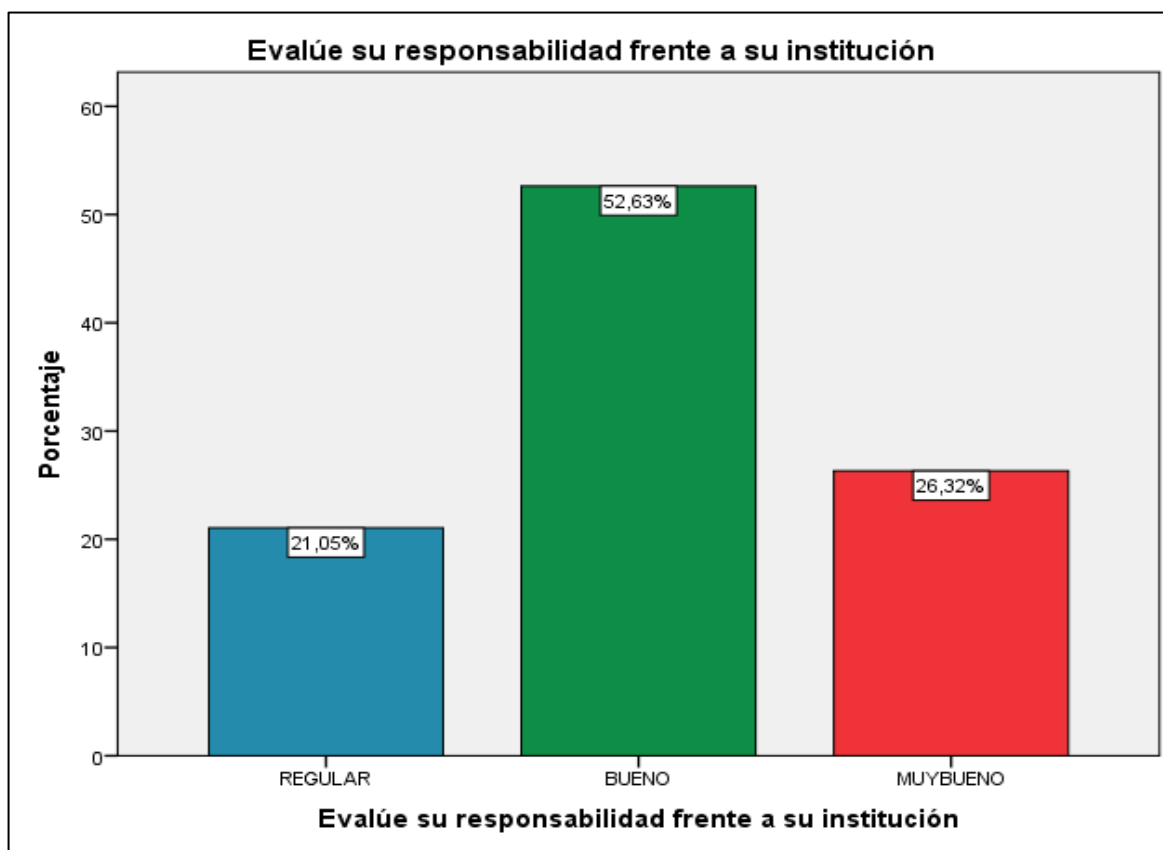


Figura 24: Evalúe su responsabilidad frente a su institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 25 y la figura N° 24 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, la auto evaluación respecto a su responsabilidad en la institución con un 21.05% regular, el 52.63% bueno y el 26.32% muy bueno podemos mencionar que la responsabilidad de los trabajadores encuestados a su propio criterio es bueno con un 52.63% y un 26.32% en muy bueno.

Consolidado Responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	8	21,1	21,1	21,1
	BUENO	20	52,6	52,6	73,7
	MUY BUENO	10	26,3	26,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 26: Consolidado Responsabilidad.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

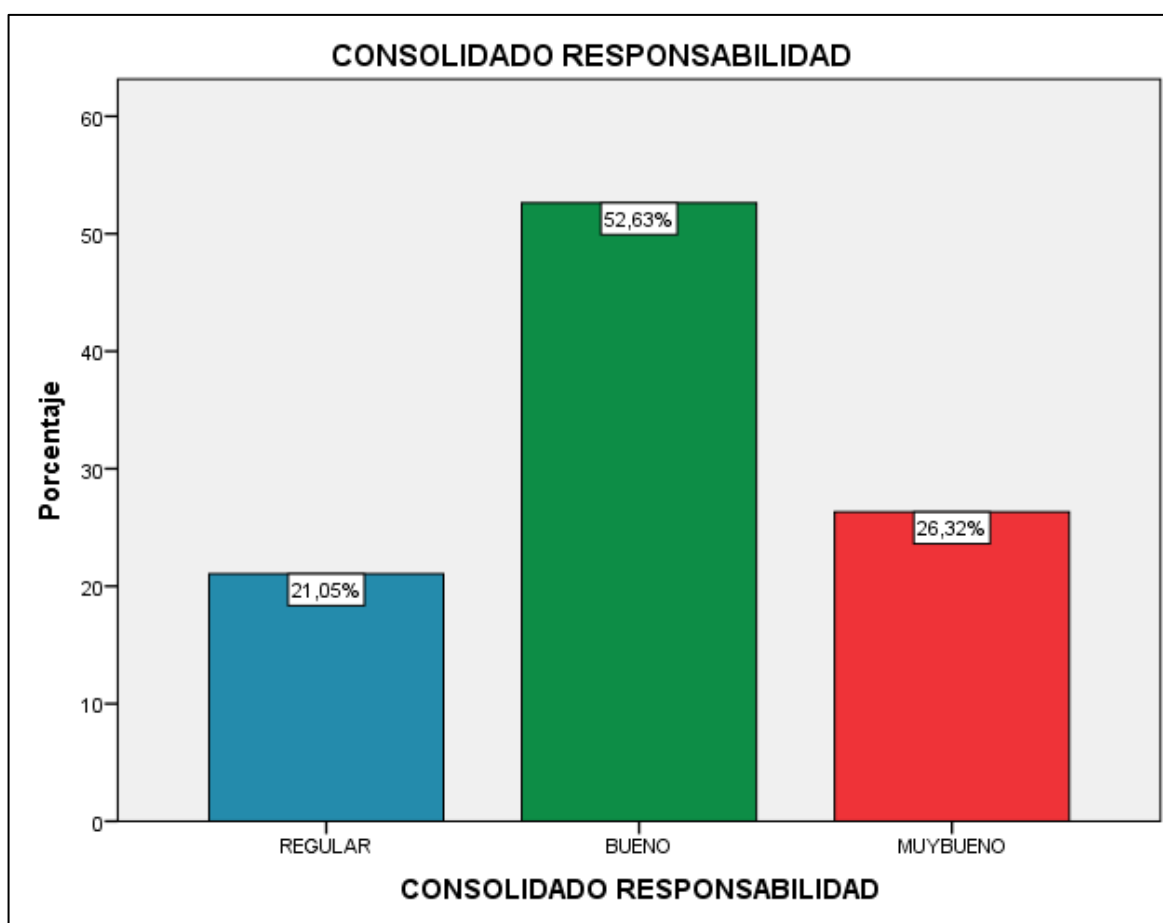


Figura 25: Consolidado Responsabilidad.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 26 y la figura N° 25 podemos apreciar el consolidado de la dimensión responsabilidad en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, obtienen un 21.05% regular, el 52.63% bueno y el 26.32% muy bueno podemos mencionar que la responsabilidad en la institución en mención es buena con un 52.63%.

		Evalúe su emprendimiento frente a su institución			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	10,5	10,5	10,5
	BUENO	29	76,3	76,3	86,8
	MUY BUENO	5	13,2	13,2	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 27: Evalúe su emprendimiento frente a su institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

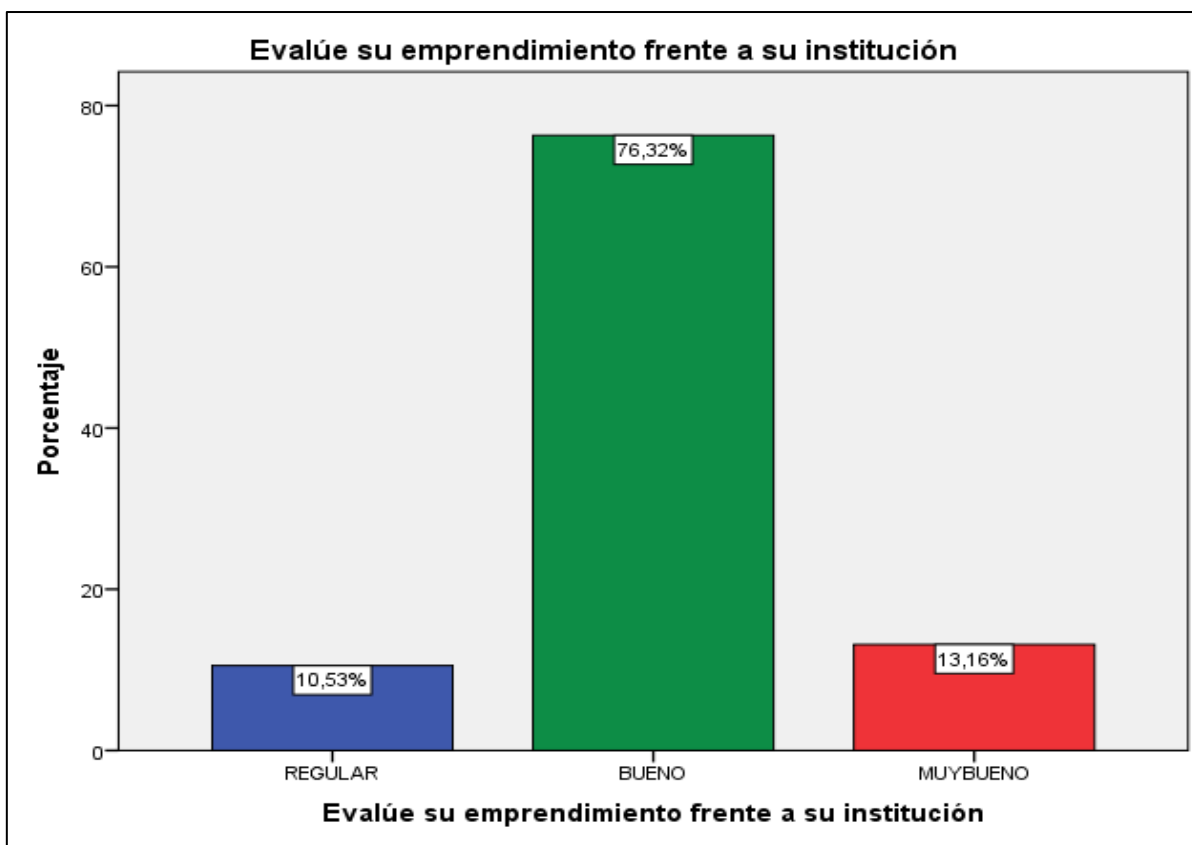


Figura 26: Evalúe su emprendimiento frente a su institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 27 y la figura N° 26 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre la evaluación del emprendimiento personal frente a su institución un 10.53% menciona que es regular, el 76.32% bueno y el 13.16% muy bueno podemos mencionar que el emprendimiento frente a su institución es bueno con un 76.32%.

		Evalúe el emprendimiento de sus colegas frente a su institución			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	6	15,8	15,8	18,4
	BUENO	27	71,1	71,1	89,5
	MUY BUENO	4	10,5	10,5	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 28: Evalúe el emprendimiento de sus colegas frente a su institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

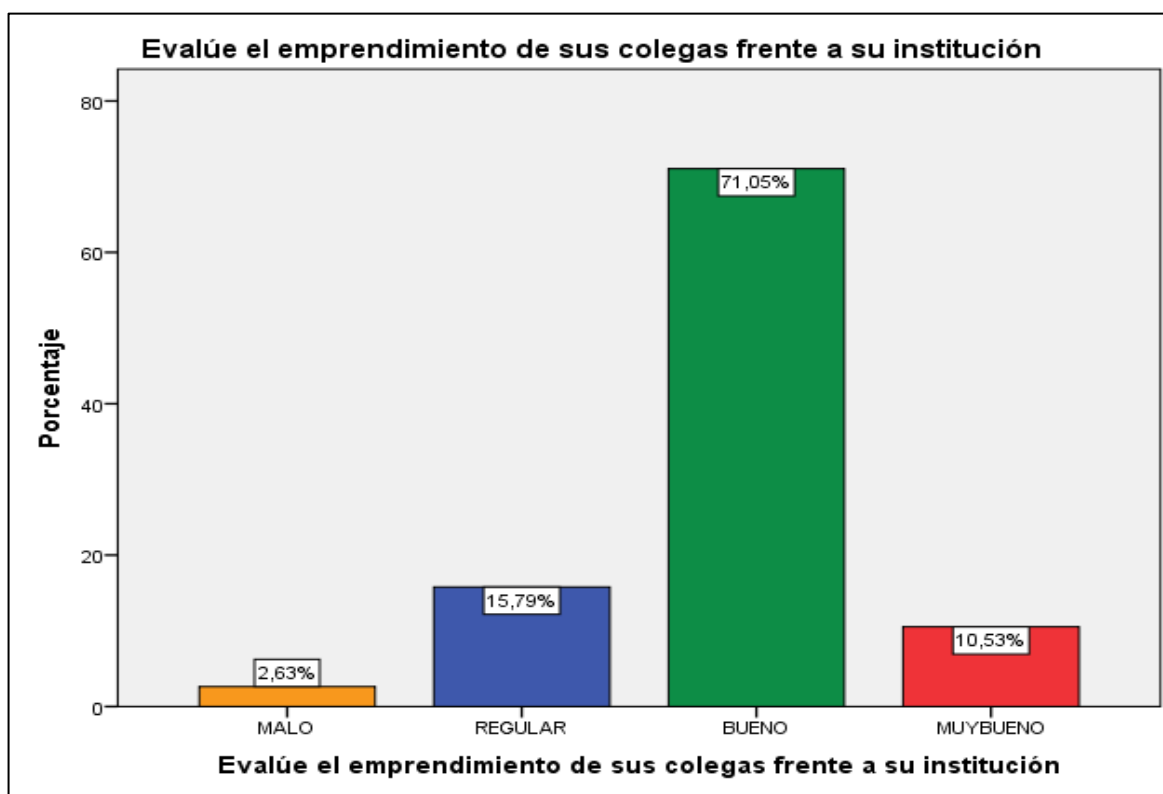


Figura 27: Evalúe el emprendimiento de sus colegas frente a su institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 28 y la figura N° 27 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre la evaluación del emprendimiento de sus colegas frente a su institución un 2.63% menciona que es malo, 15.79% regular, el 71.05% bueno y el 10.53% muy bueno podemos mencionar que el emprendimiento de sus colegas frente a su institución es bueno con un 71.05%.

Consolidado Emprendimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	5	13,2	13,2	15,8
	BUENO	28	73,7	73,7	89,5
	MUY BUENO	4	10,5	10,5	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 29: Consolidado Emprendimiento.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

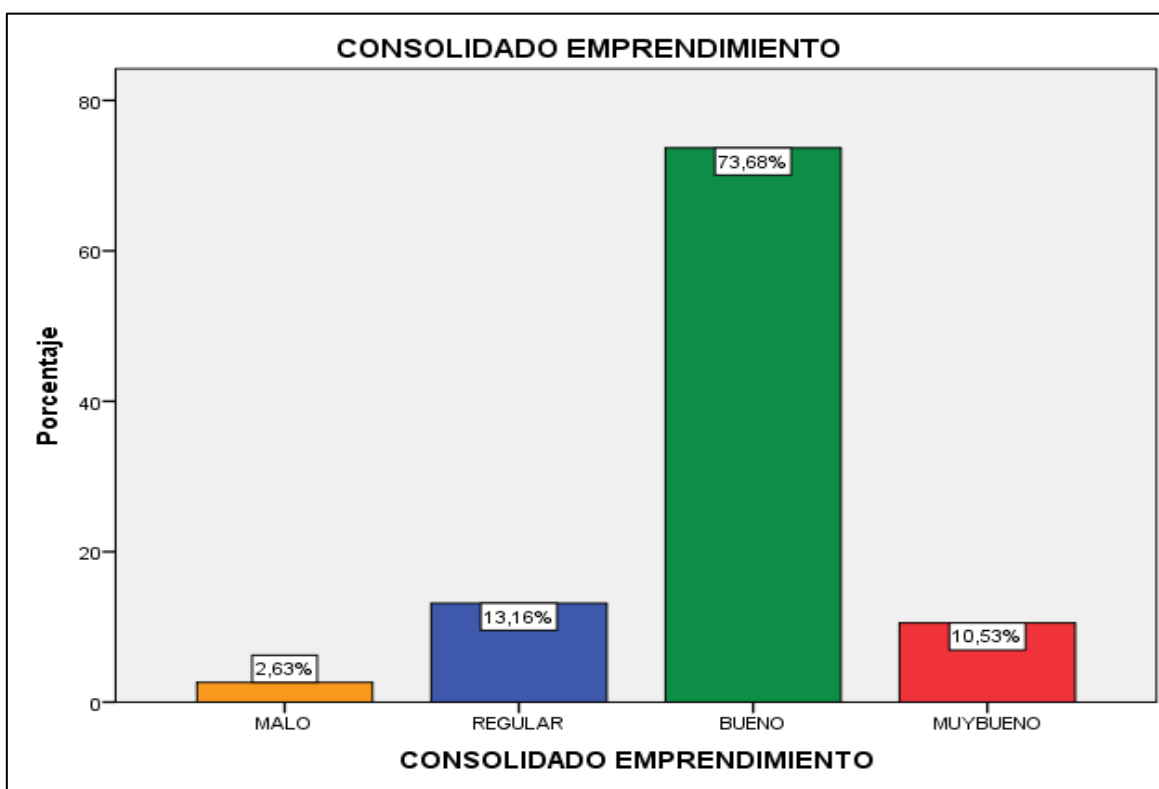


Figura 28: Consolidado Emprendimiento.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 29 y la figura N° 28 podemos apreciar el consolidado de las respuestas para la dimensión emprendimiento donde del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, mencionan que es malo un 2.63%, regular el 13.16%, bueno 73.68% y muy bueno 10.53% podemos apreciar que el consolidado de la dimensión rendimiento es bueno ya que obtiene el 73.68%.

		Cómo evalúa las relaciones de compañerismo entre sus colegas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	10,5	10,5	10,5
	BUENO	25	65,8	65,8	76,3
	MUY BUENO	9	23,7	23,7	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 30: Cómo evalúa las relaciones de compañerismo entre sus colegas.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

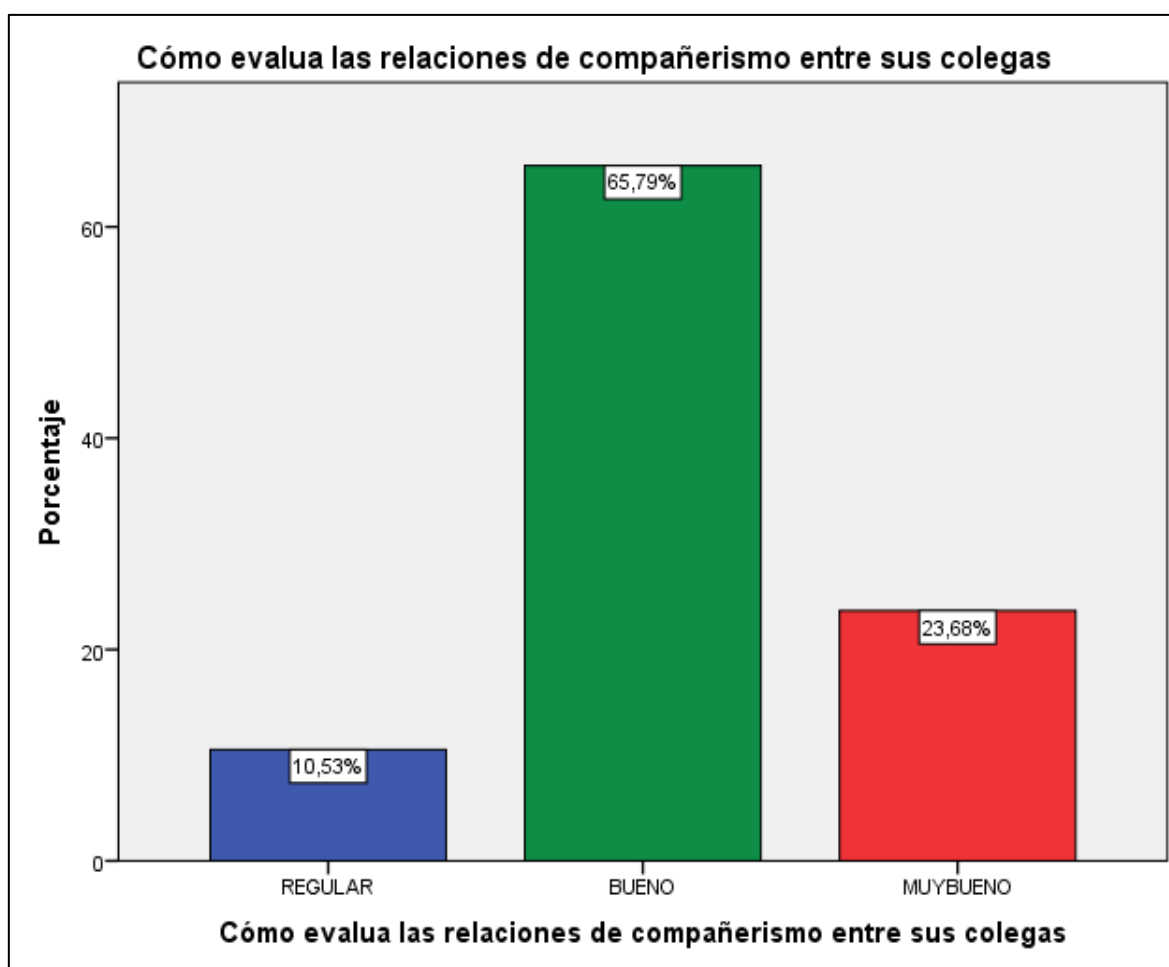


Figura 29: Cómo evalúa las relaciones de compañerismo entre sus colegas.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 30 y la figura N° 29 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre cómo evalúa las relaciones de compañerismo entre sus colegas el 10.53% indica que es regular, el 65.79% bueno y el 23.68% muy bueno.

		Cómo evalúa su relación de compañerismo dentro de la institución			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	7	18,4	18,4	18,4
	BUENO	24	63,2	63,2	81,6
	MUY BUENO	7	18,4	18,4	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 31: Cómo evalúa su relación de compañerismo dentro de la institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

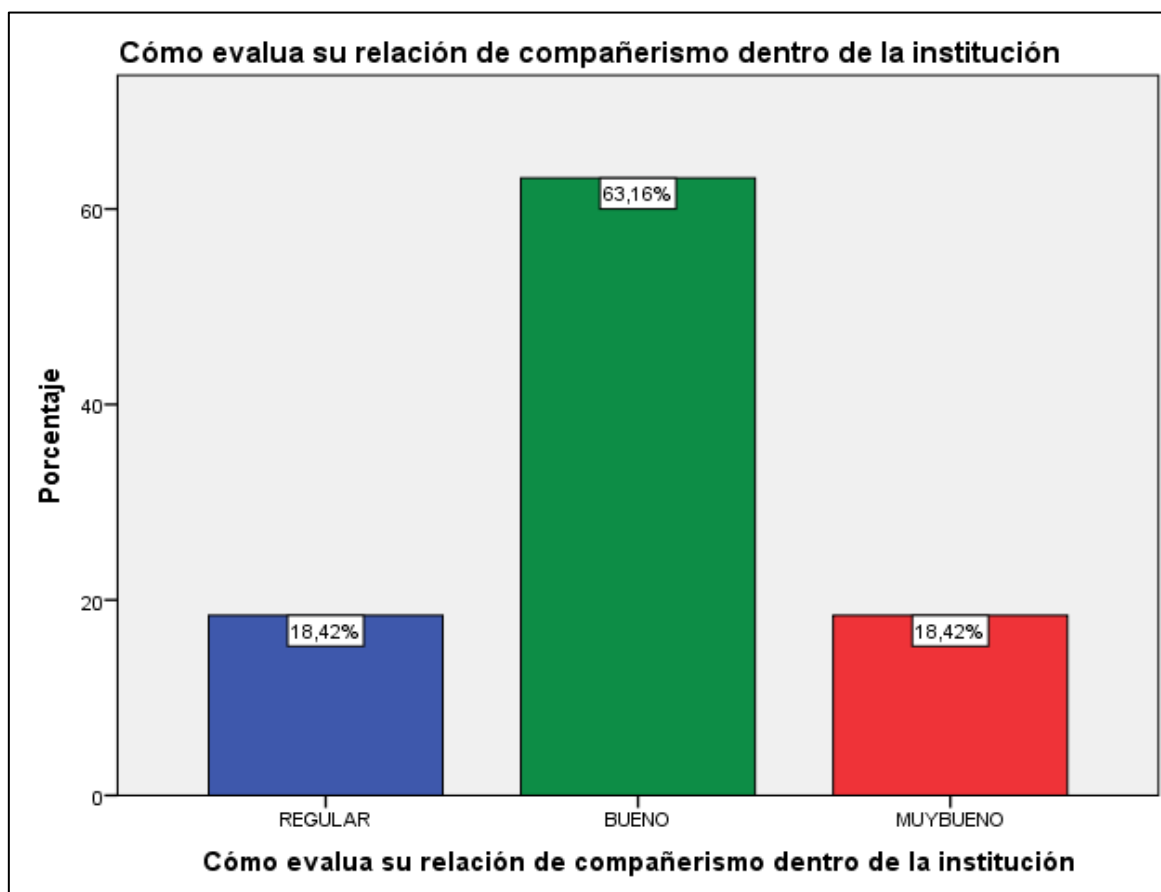


Figura 30: Cómo evalúa su relación de compañerismo dentro de la institución.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 31 y la figura N° 30 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre cómo evalúa su relación de compañerismo dentro de la institución el 18.42% indica que es regular, el 63.16% bueno y el 18.42% muy bueno.

Consolidado Compañerismo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	5	13,2	13,2	13,2
	BUENO	25	65,8	65,8	78,9
	MUY BUENO	8	21,1	21,1	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 32: Consolidado Compañerismo.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

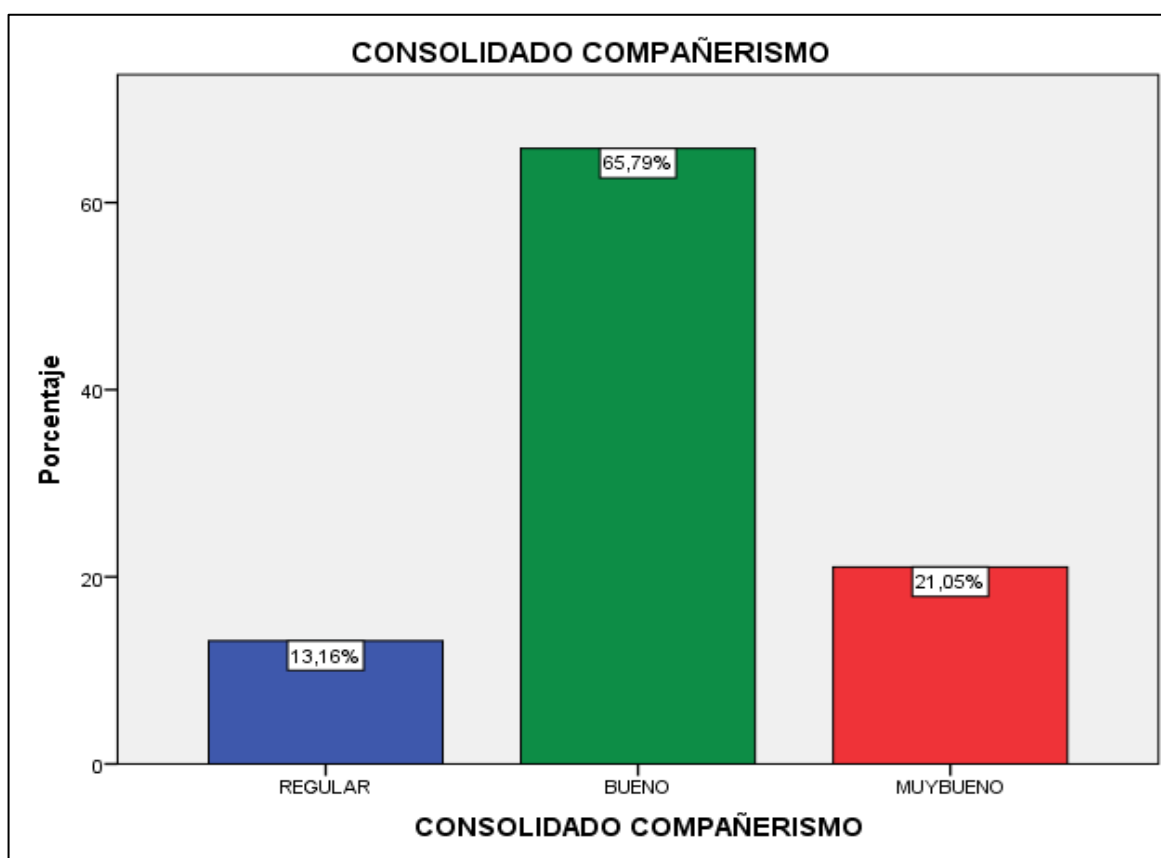


Figura 31: Consolidado Compañerismo.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 32 y la figura N° 31 podemos apreciar el consolidado de la dimensión compañerismo en el que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, el 13.16% indica que es regular, el 65.79% bueno y el 21.05% muy bueno, se considera como bueno ya que obtuvo el porcentaje más elevado con un 65.79% y 21.05% muy bueno.

Cómo evalúa el respeto de sus colegas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	2	5,3	5,3	5,3
	BUENO	25	65,8	65,8	71,1
	MUY BUENO	11	28,9	28,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 33: Cómo evalúa el respeto de sus colegas.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

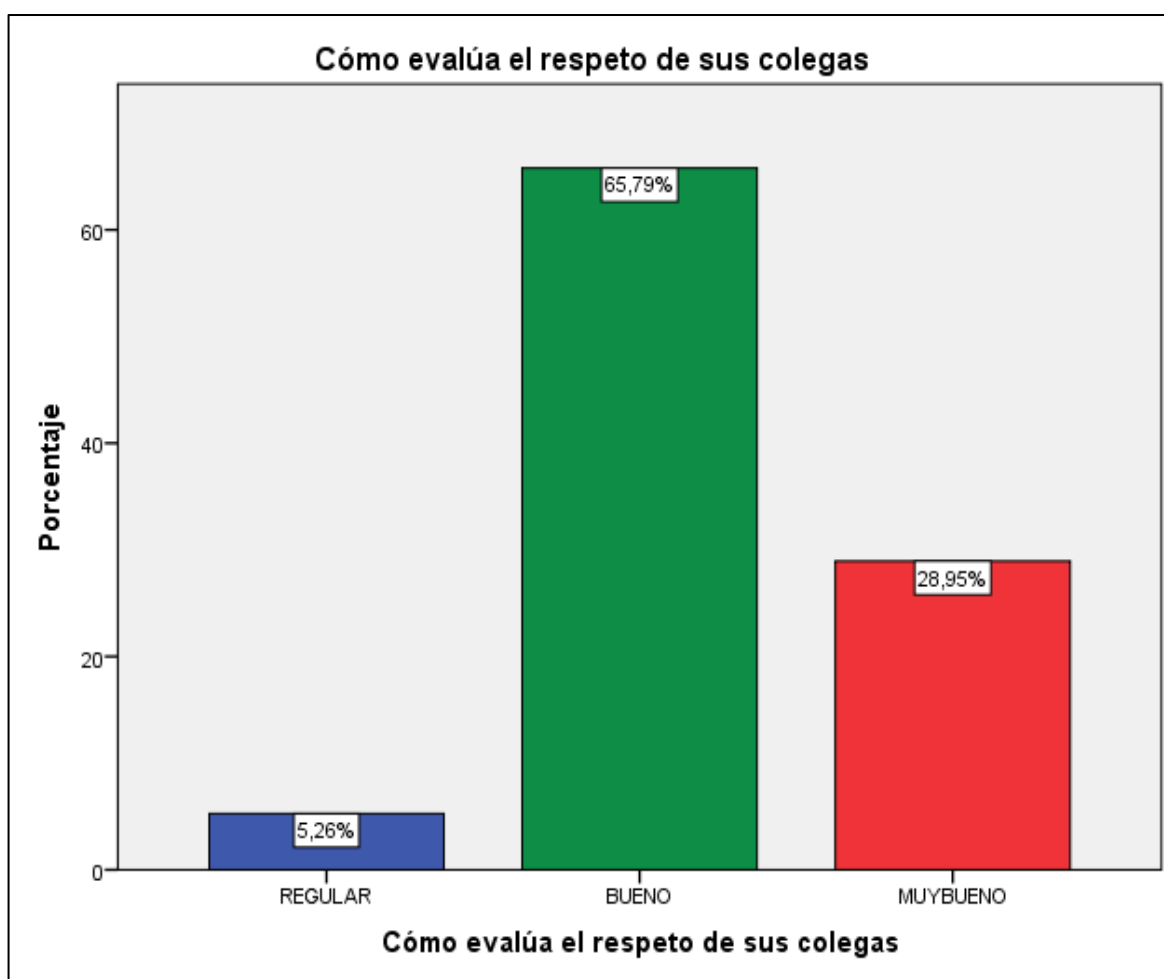


Figura 32: Cómo evalúa el respeto de sus colegas.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 33 y la figura N° 32 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre cómo evalúa el respeto entre sus colegas el 5.26% indica que es regular, el 65.79% bueno y el 28.95% muy bueno.

Cómo evalúa ud. el respeto hacia sus colegas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	3	7,9	7,9	7,9
	BUENO	24	63,2	63,2	71,1
	MUY BUENO	11	28,9	28,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 34: Cómo evalúa ud. el respeto hacia sus colegas.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

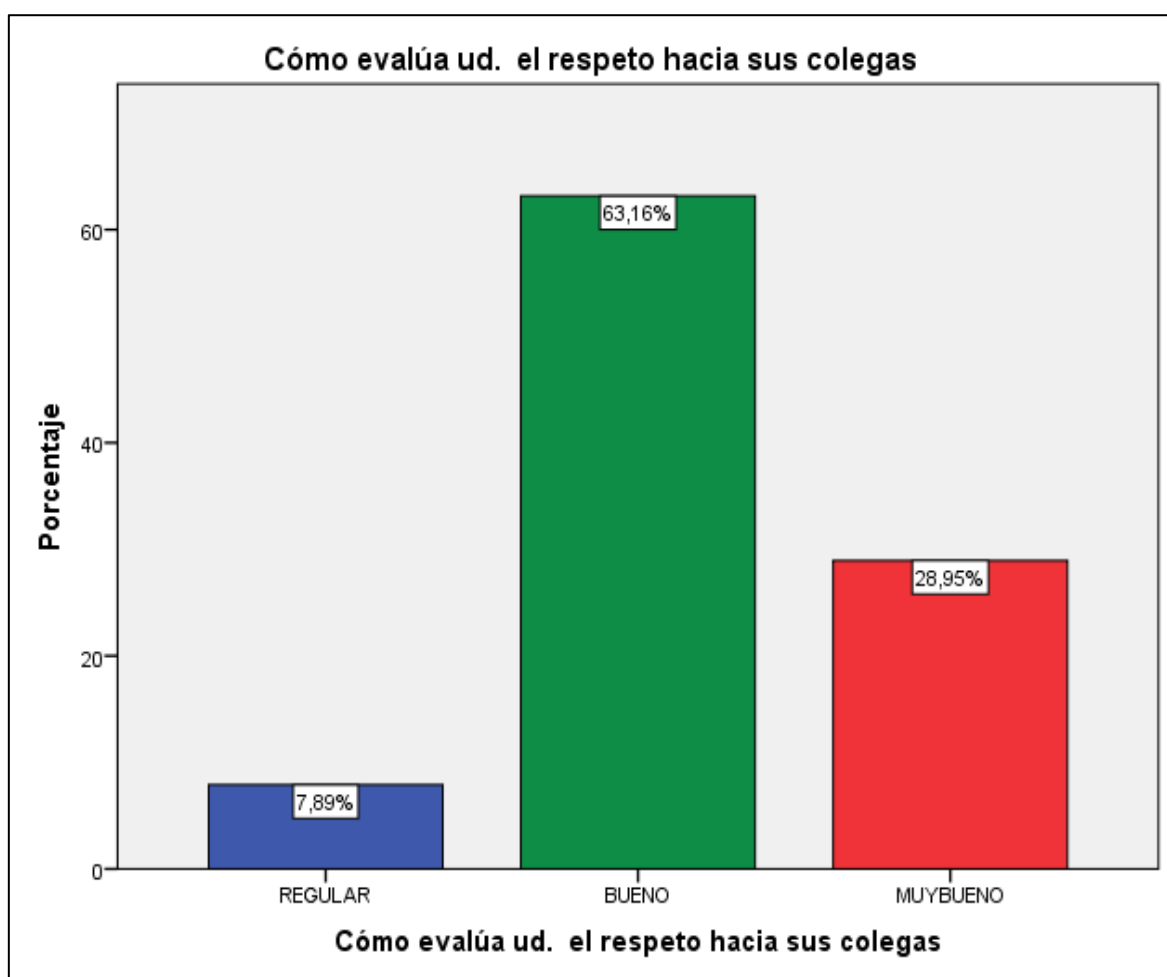


Figura 33: Cómo evalúa ud. el respeto hacia sus colegas.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 34 y la figura N° 33 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre cómo evalúa ud. el respeto entre hacia sus colegas el 7.89% indica que es regular, el 63.16% bueno y el 28.95% muy bueno.

Consolidado Respeto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	10,5	10,5	10,5
	BUENO	23	60,5	60,5	71,1
	MUY BUENO	11	28,9	28,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 35: Consolidado Respeto.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

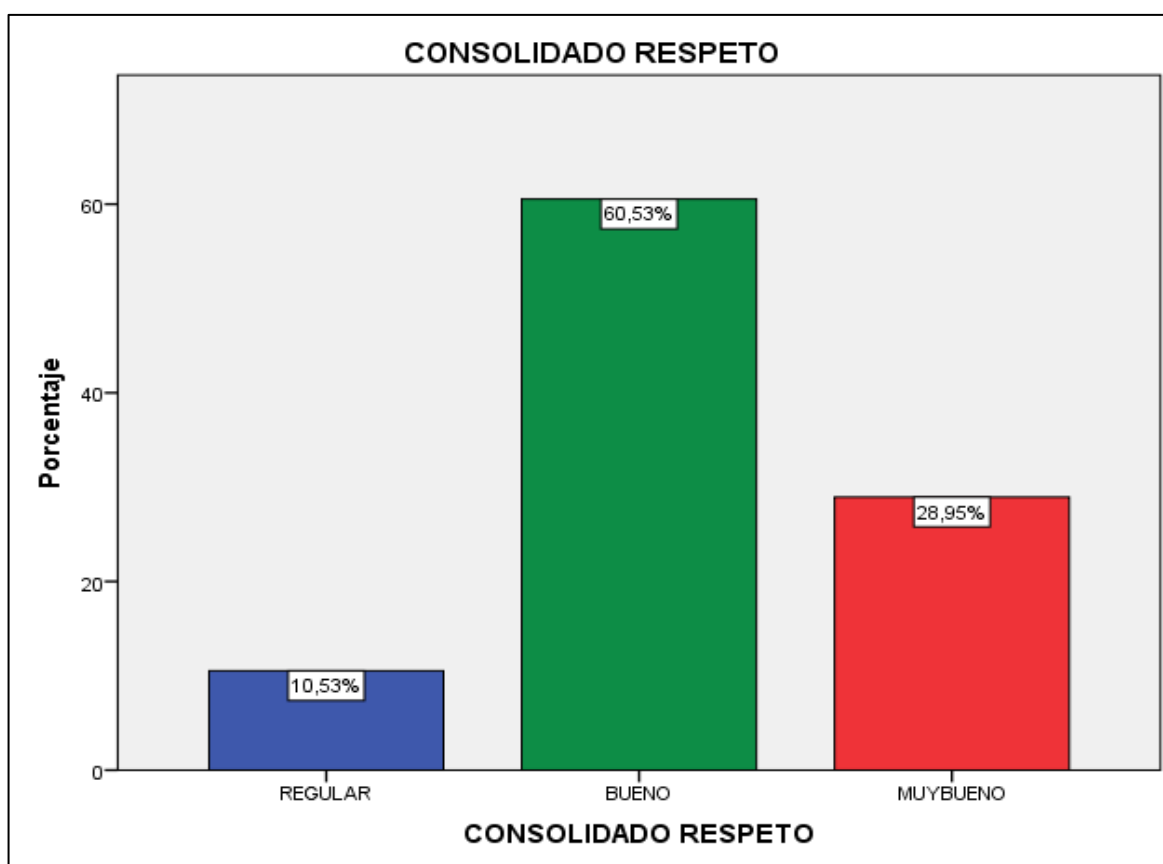


Figura 34: Consolidado Respeto.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 35 y la figura N° 34 podemos apreciar el consolidado de la dimensión respeto en el que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, evalúan de acuerdo a los resultados obtenidos al respeto sobre cómo evalúa el respeto entre sus colegas el 5.26% indica que es regular, el 65.79% bueno y el 28.95% muy bueno.

Demuestra ud. ser un trabajador honesto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	21	55,3	55,3	55,3
	MUY BUENO	17	44,7	44,7	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 36: Demuestra ud. ser un trabajador honesto.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

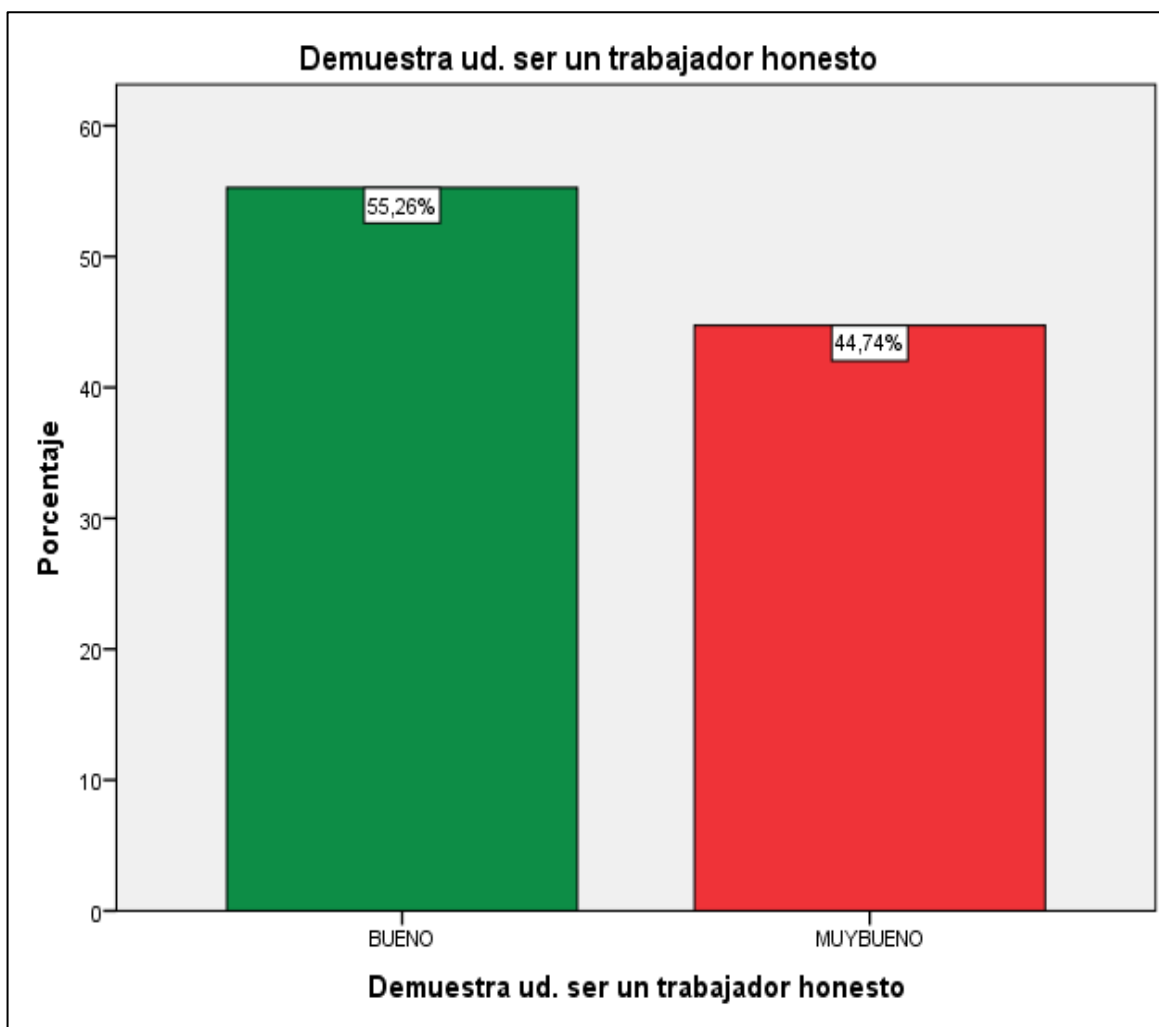


Figura 35: Demuestra ud. ser un trabajador honesto.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 36 y la figura N° 35 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre si demuestra ud. ser un trabajador honesto se evalúa como bueno un 55.26% y muy bueno el 44.74%.

Cómo observa ud. a sus compañeros de trabajo en forma general respecto a ser honestos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	9	23,7	23,7	26,3
	BUENO	23	60,5	60,5	86,8
	MUY BUENO	5	13,2	13,2	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 37: Cómo observa ud. a sus compañeros de trabajo en forma general respecto a ser honestos.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

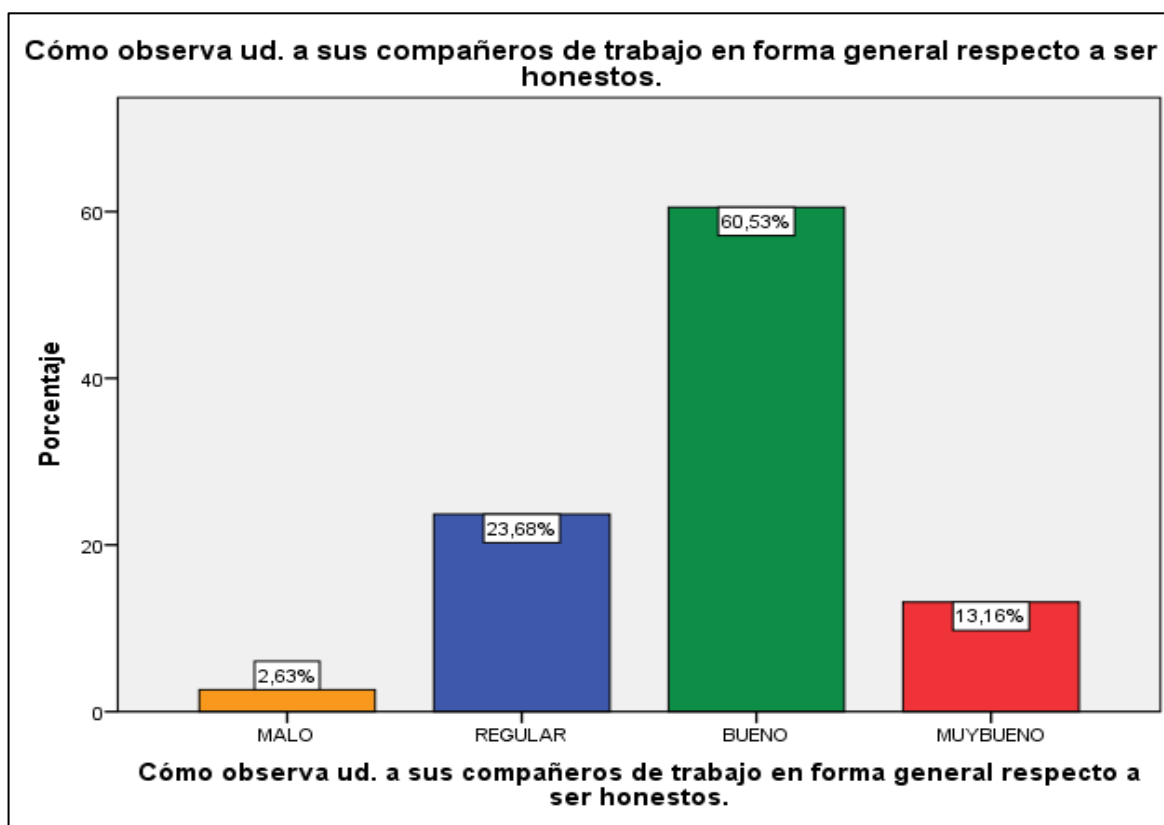


Figura 36: Cómo observa ud. a sus compañeros de trabajo en forma general respecto a ser honestos.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 37 y la figura N° 36 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre cómo observa u. a sus compañeros en forma general respecto a ser honesto, el 2.63% lo califica como malo, 23.68% regular, 60.53% bueno y el 13.16% muy bueno.

CONSOLIDADO HONESTIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	2,6	2,6	2,6
	REGULAR	4	10,5	10,5	13,2
	BUENO	23	60,5	60,5	73,7
	MUY BUENO	10	26,3	26,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 38: Consolidado Honestidad.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

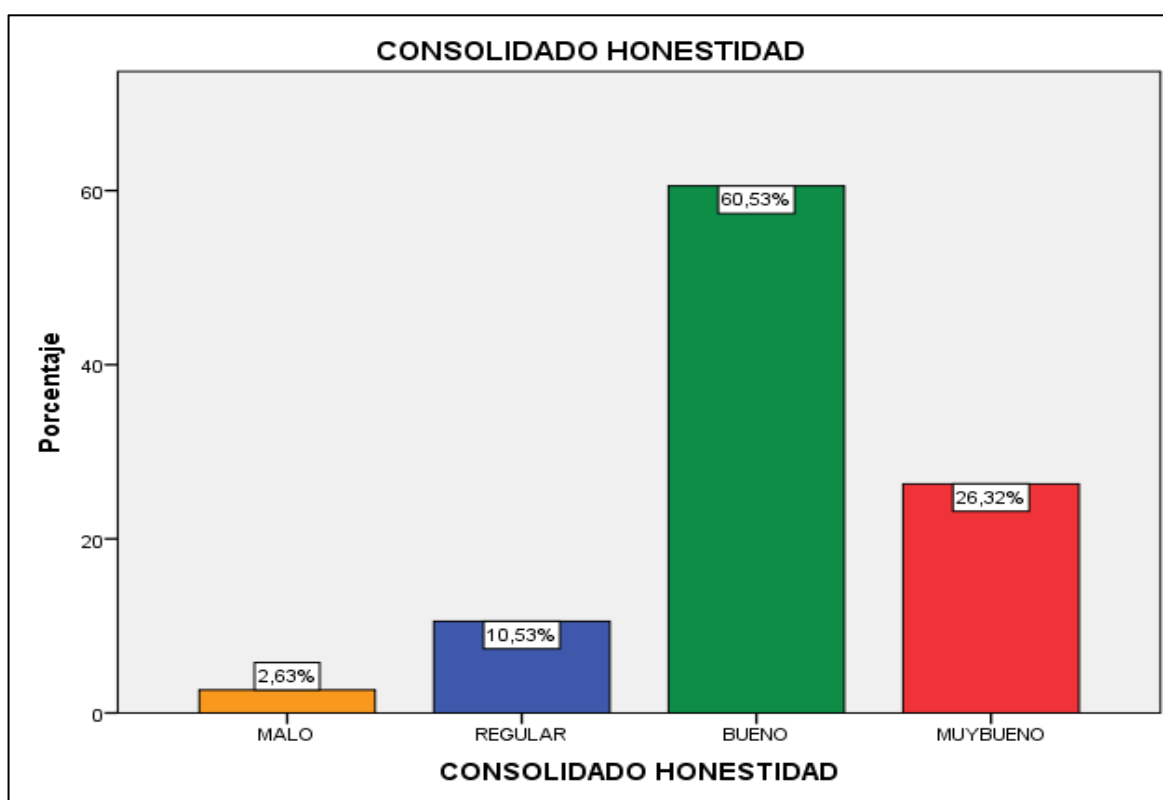


Figura 37: Consolidado Honestidad.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 38 y la figura N° 37 podemos apreciar el consolidado de la dimensión honestidad en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre cómo evalúa la honestidad el consolidado nos da los siguientes resultados el 2,63% indica que es malo, el 10.53 regular, el 60.53% bueno y el 26.32% muy bueno, con la mayoría de respuestas se encuentran entre bueno y muy bueno.

Es ud. transparente en sus actos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	3	7,9	7,9	7,9
	BUENO	21	55,3	55,3	63,2
	MUY BUENO	14	36,8	36,8	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 39: Es ud. transparente en sus actos.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

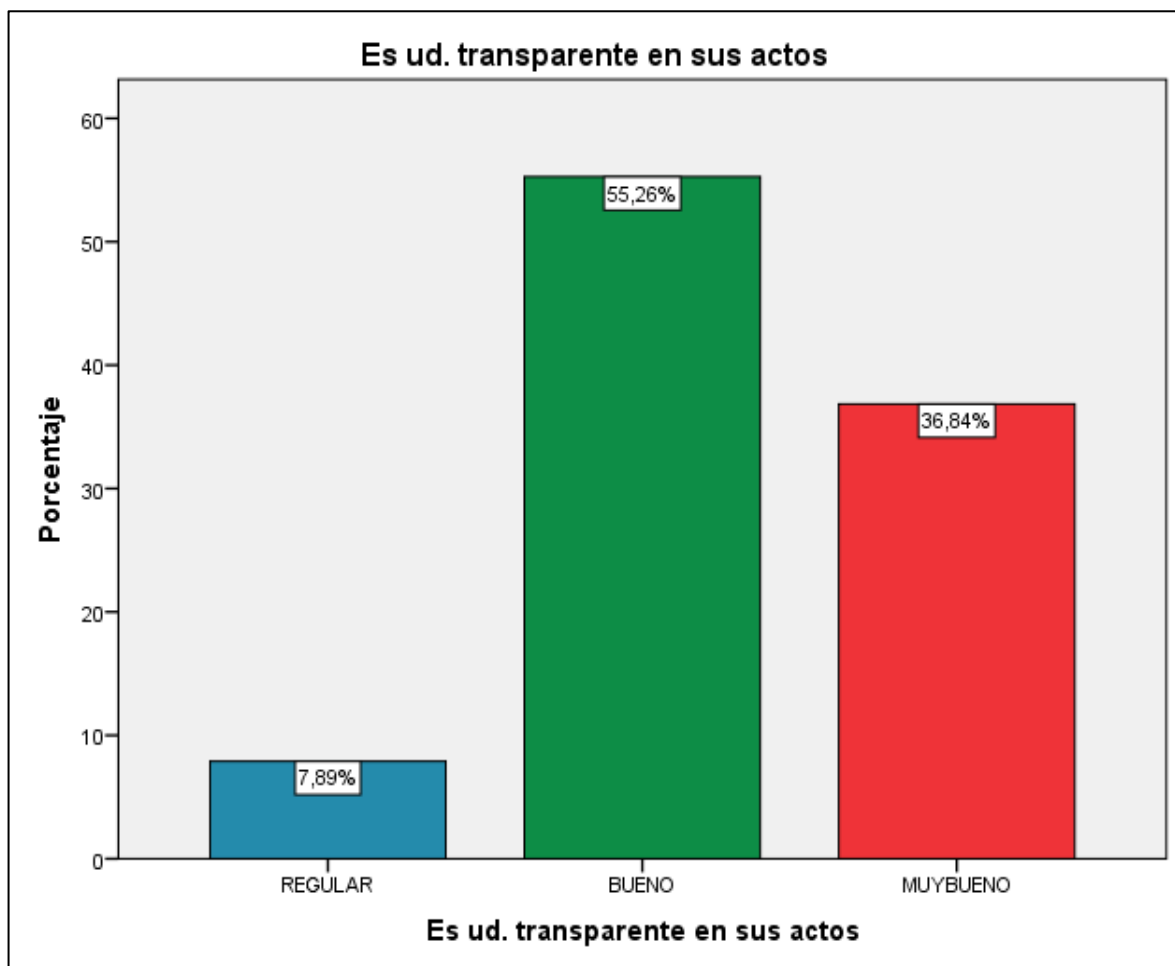


Figura 38: Es ud. transparente en sus actos.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 39 y la figura N° 38 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre es ud. transparente en sus actos el 7.89% lo califica como regular, 55.26% bueno y el 36.84% muy bueno.

		Sus compañeros demuestran ser transparentes en sus actos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	12	31,6	31,6	31,6
	BUENO	21	55,3	55,3	86,8
	MUY BUENO	5	13,2	13,2	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 40: Sus compañeros demuestran ser transparentes en sus actos.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

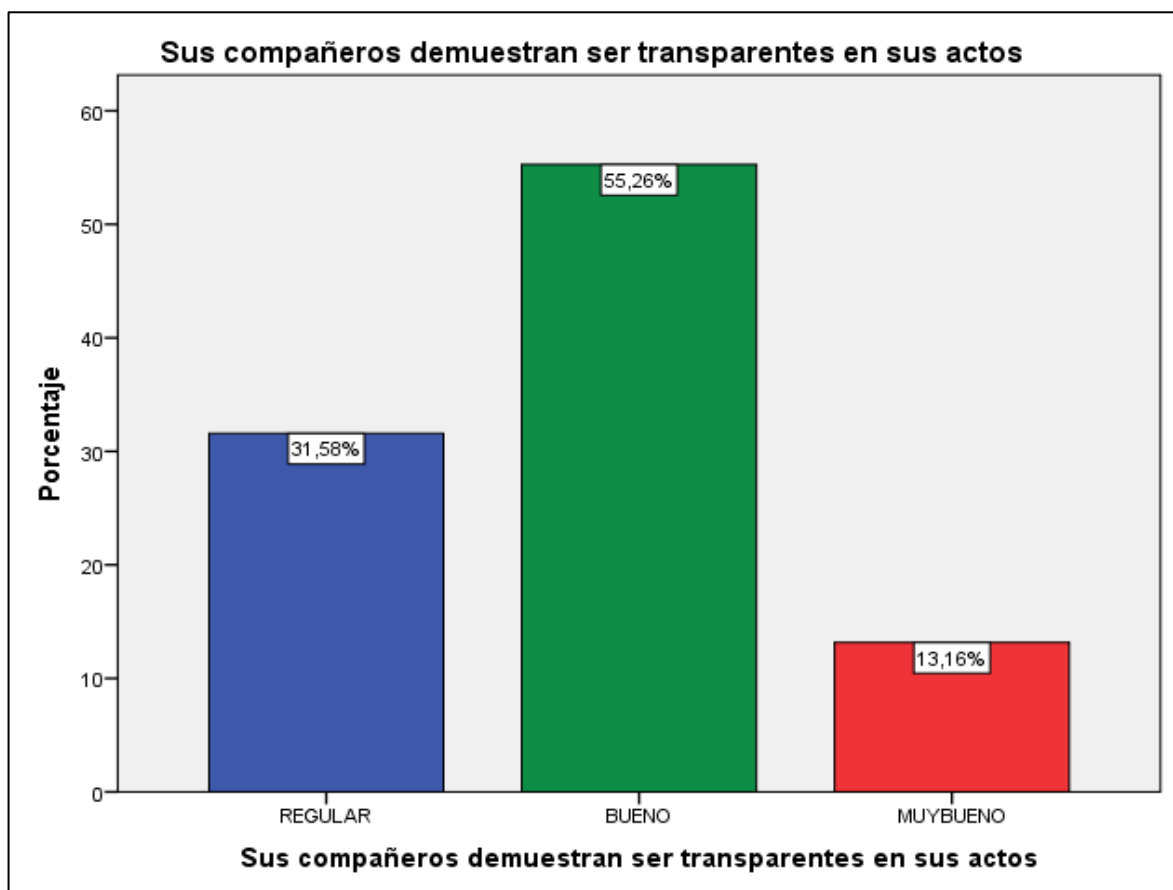


Figura 39: Sus compañeros demuestran ser transparentes en sus actos.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 40 y la figura N° 39 podemos apreciar del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre sus compañeros demuestran ser transparentes en sus actos en sus actos el 31.58% lo califica como regular, 55.26% bueno y el 13.16% muy bueno.

Consolidado Transparencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	7	18,4	18,4	18,4
	3	21	55,3	55,3	73,7
	4	10	26,3	26,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 41: Consolidado Transparencia.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

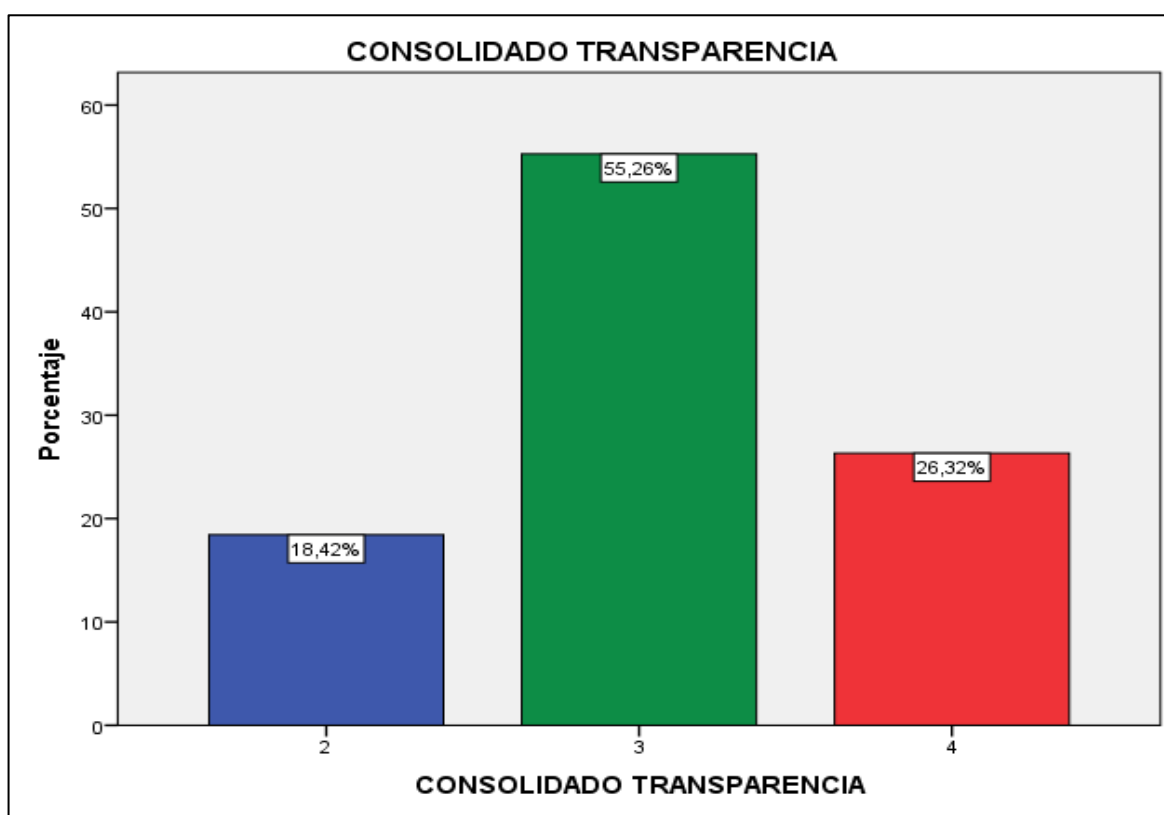


Figura 40: Consolidado Transparencia.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 41 y la figura N° 40 podemos apreciar el consolidado de la dimensión transparencia en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre cómo evalúa la transparencia el 18.42% indica que es regular, 55.26% bueno y el 26.32% muy bueno, se puede decir que en la municipalidad los trabajadores en su mayoría son transparentes ya que el consolidado de las respuesta nos da que 55.26% bueno y el 26.32% muy bueno.

Consolidado Transparencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	7	18,4	18,4	18,4
	3	21	55,3	55,3	73,7
	4	10	26,3	26,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 42: Consolidado Transparencia.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

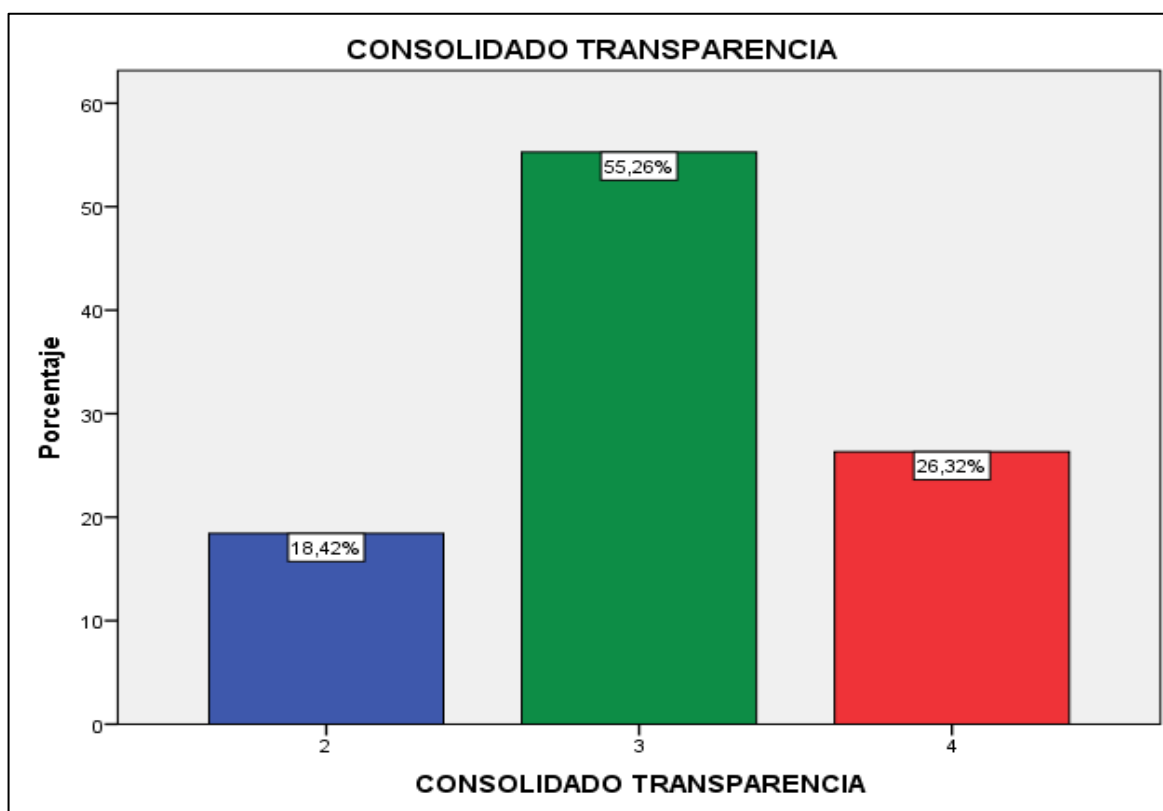


Figura 41: Consolidado Transparencia.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 42 y la figura N° 41 podemos apreciar el consolidado de la dimensión transparencia en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, sobre cómo evalúa la transparencia el 18.42% indica que es regular, 55.26% bueno y el 26.32% muy bueno, se puede decir que en la municipalidad los trabajadores en su mayoría

son transparentes ya que el consolidado de las respuestas nos da que 55.26% bueno y el 26.32% muy bueno.

Resumen Recursos Humanos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	5	13,2	13,2	15,8
	3	23	60,5	60,5	76,3
	4	9	23,7	23,7	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla 43: Resumen Recursos Humanos.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

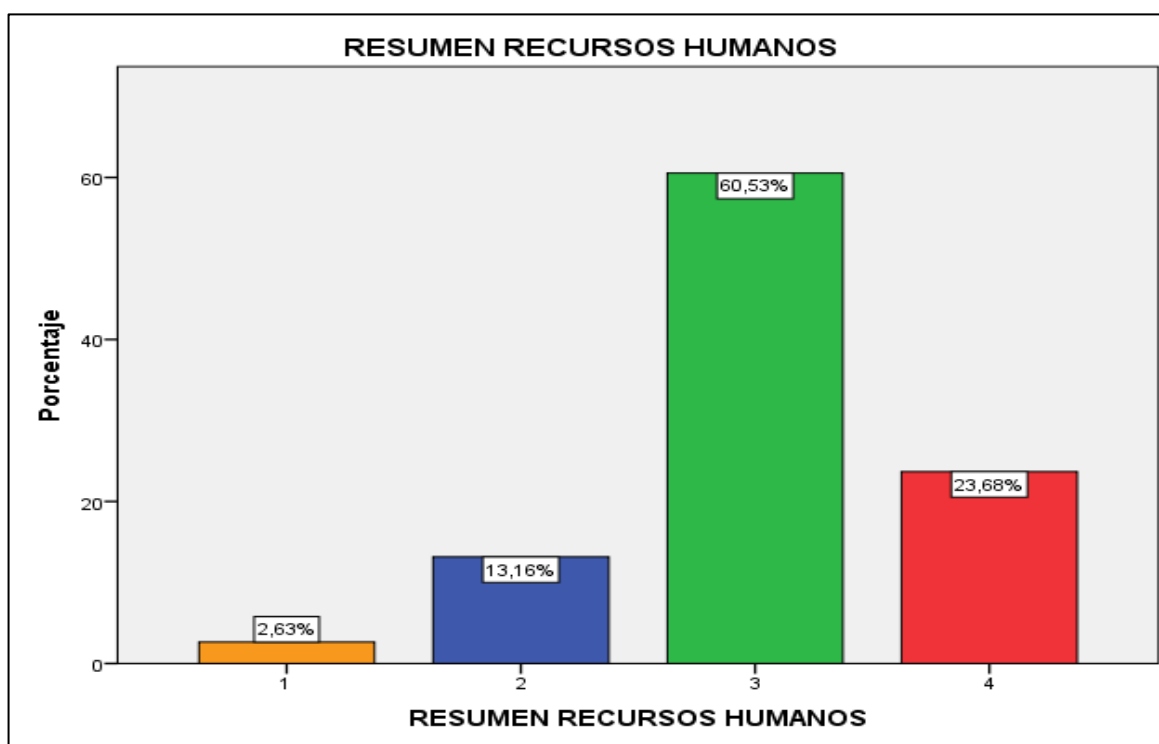


Figura 42: Resumen Recursos Humanos.
Fuente: Información obtenida de la base de datos.
Salida: SPSS v.22.0

En la tabla N° 43 y la figura N° 42 podemos apreciar el resumen de la variable Recursos Humanos en la que del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, calificaron con 2.63% malo, 13.16% regular, el 60.53% bueno y el 23.68% muy

bueno, son los porcentajes obtenidos para la variable Recursos Humanos en la que viene predominando que los recursos humanos en la institución son buenos, ya que predomina la opción bueno y muy bueno.

RESUMEN CLIMA ORGANIZACIONAL*RESUMEN RECURSOS HUMANOS

Tabulación Cruzada

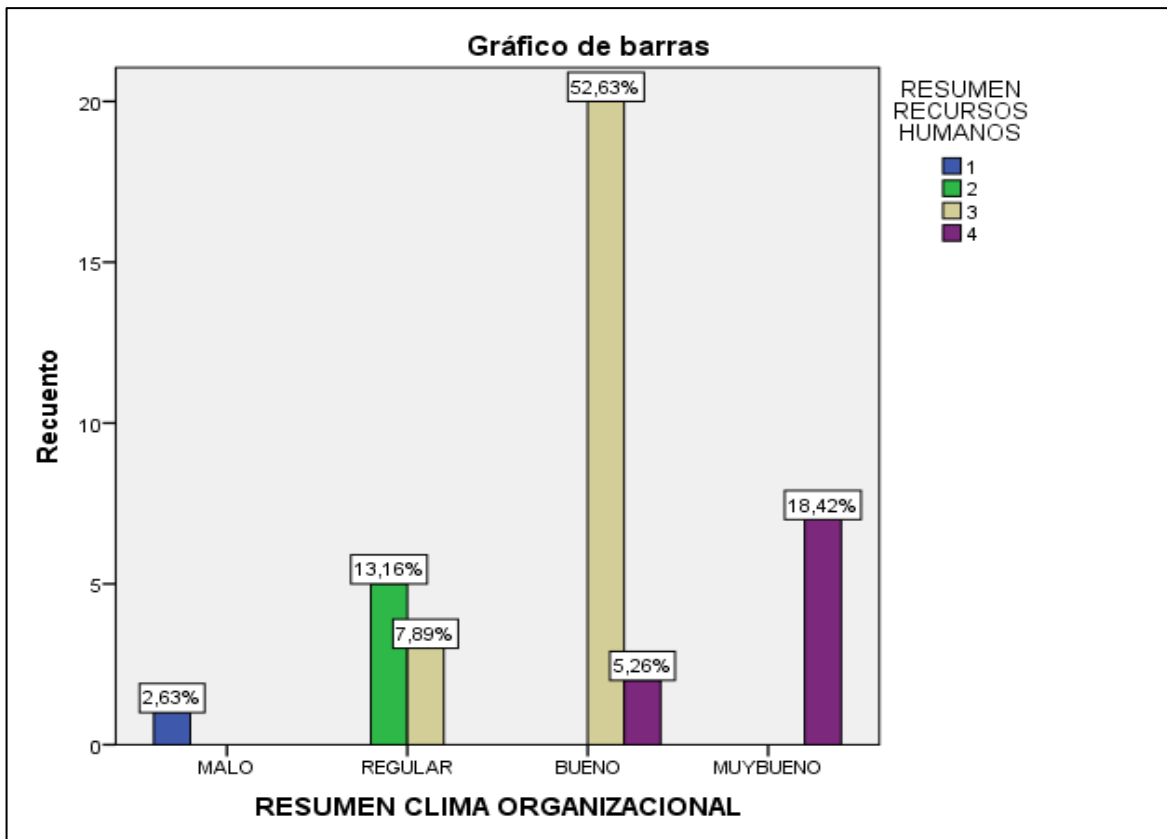


Figura 43: Resumen Clima Organizacional.

Fuente: Información obtenida de la base de datos.

Salida: SPSS v.22.0

Del gráfico de contingencia del cruce de variables, de las apreciaciones de las respuestas de los trabajadores de la municipalidad, donde se concluye que las respuestas mencionan sobre la cultura organizacional y los Recursos humanos son:

Del total que indican que el Clima organizacional es 2.63% califica malo a los recursos humanos.

Califican como regular para clima organizacional de los cuales 13.16% regular y 7.8% bueno los recursos humanos.

De los que indican que el clima organizacional es bueno, el 52.63% bueno y el 5.26 muy bueno los Recurso Humanos.

De los que mencionan que el clima organizacional y los recursos humanos son muy buenos son el 18.42%.

CAPÍTULO IV: DISCUSION

Al realizar el análisis de las variables en estudiadas respecto a la cultura organizacional y su relación con la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre 2018, se encontró en los trabajadores de la institución que existe una relación significativa entre las variables, podemos mencionar a (Miling Rivera, 2000), investigó sobre El Clima Organizacional de un grupo social es una variable mediadora entre los propósitos y los logros del mismo grupo. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad. Así también la correlación entre las variables Clima Organizacional y Puesta en Marcha de la Reforma Educativa es de 0.98, correlación muy alta. Este coeficiente de correlación entre Clima Organizacional y Reforma Educativa le permitió comprobar su hipótesis de trabajo en el Liceo José Santos Ossa ya que determinó que existe correlación entre Clima Organizacional y Puesta en Marcha de la Reforma Educativa. Asimismo:

(Álvarez, 2001), realizó una investigación en el Instituto de Oftalmología sobre cultura y clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del personal, planteó tres problemas básicos: la importancia de la cultura y clima organizacional para el personal del Instituto de Oftalmología; la influencia que ejerce el clima organizacional en la atención que se brinda a los pacientes y los demás beneficiarios y la vinculación que existe entre la satisfacción laboral (motivación) con la productividad el Instituto Nacional de Oftalmología. El estudio fue aplicado a 137 trabajadores del NO (nivel interno) y 303 pacientes (nivel externo). En relación a los resultados obtenidos Álvarez concluyó que existe una Cultura Institucional que se halla debilitada por la falta de un sistema de comunicación adecuada y por la desatención que se ha tenido en los últimos años con los recursos humanos que forman parte de la institución.

Llegando a determinar que la cultura y el clima organizacional son de relevada importancia en todas las organizaciones, de ello dependen la eficacia y productividad de las mismas, así también determinó que la cultura del NO es desequilibrada, puesto que área operativa o explícita de la organización no guarda coherencia alguna con el área implícita de la misma (creencias, valores), lo que ha desencadenado en los grupos de referencia que la integran, actitudes conformistas,

impulsivas y auto-proteccionistas identificadas a través del respeto por las reglas internas, culpabilidad cuando se rompen las normas, temor a las represalias, dependencia, conducta estereotipada, confusión conceptual, temor a ser reprendido, oportunismo, control.

Así como también (Monterroso, 2015) que indica que la cultura organizacional es fundamental para mejorar el desempeño de sus empleados a través de nuevos mecanismos y decisiones estratégicas que guíen la actividad organizacional hacia la comprensión de las reacciones de los miembros ante las condiciones internas y presiones externas que finalmente determinan el desempeño y la productividad.

(Díaz Gutiérrez, 1996), determina las principales causas por las la organización no tiene soporte en su sistema cultural, una de ellas es que no existe una visión compartida por los miembros de esa organización, existen actitudes de acatamiento y apatía. Recomendando la incorporación de valores y metas en un trabajo orientado a la búsqueda del consenso y el compromiso.

(González, 1987), en sus resultados reveló que las estrategias que se debe utilizar para motivar al trabajador promedio están relacionadas con la satisfacción de necesidades de capacitación, promoción y ascensos y reconocimiento institucional al trabajo desarrollado. Los estímulos ligados a los aspectos económicos y pecuniarios ocupan el décimo lugar de preferencias.

En el presente estudio de investigación se llegó a las siguientes conclusiones, los trabajadores de la municipalidad, manifestaron que existe una organizacional tal como se demuestra en las encuestas aplicados a los 38 trabajadores fueron los siguientes; del 100% (38) trabajadores de la Municipalidad, los porcentajes obtenidos fueron buenos ya que se identifican con la institución perciben buen clima laboral; respecto a los recursos humanos se muestran responsables prevalece el compañerismo, respeto y honestidad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

Objetivo general

Se determinó que existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018.

A nivel de objetivos específicos

Se identificó la cultura organizacional en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018, con los porcentajes obtenidos en la que predomina que el clima organizacional de la institución en mención es bueno con un 57.89%.

Se identificó la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018, como buena, ya que predomina el 60.53% bueno y el 23.68% muy bueno, evidenciando así que la gestión en la institución en mención es buena.

La cultura organizacional y la gestión de recursos humanos son importantes en la municipalidad del Tigre 2018, ya que es necesario para un buen rendimiento del personal, así con el resultado de la relación del clima organizacional y los recursos humanos en los que lo evalúan con el 52.63% bueno y el 5.26 muy bueno.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

A la alcaldesa del distrito de Intuto seguir apoyando la cultura organizacional para seguir brindando un buen servicio y estrechar la relación del personal de la municipalidad.

A los trabajadores de la municipalidad, contribuir con responsabilidad en la gestión municipal para para brindar un buen servicio a los usuarios de la institución.

A la alcaldesa organizar jornadas de capacitación para los trabajadores para mejorar la comunicación y lograr motivar al personal para mejorar el emprendimiento de la institución.

Socializar los resultados de la presente investigación a las instituciones donde se trabaja con iniciativas a la investigación a nivel de todo el país y en la región de Loreto, específicamente a la provincia de Nauta.

Crear planes que incentiven a los trabajadores a promocionar culturas que motiven al desempeño eficiente del trabajador.

Que los trabajadores tengan un compromiso laboral firme con la institución asumiendo responsabilidades para lograr las metas de la institución.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arce, J. (2015). Cultura de la organización institucional de las instituciones educativas de Iquitos. En J. Arce, *Cultura de la organización institucional de las instituciones educativas de Iquitos* (pág. 76). Iquitos, Perú.
- Carrasco Cisterna, B. (2014). Un nuevo enfoque a la gestión del recurso humano. En B. Carrasco Cisterna, *Un nuevo enfoque a la gestión del recurso humano* (págs. 1-2).
- Cipra, F. (2007). La organización de los recursos humanos. En F. Cipra, *La organización de los recursos humanos* (págs. 1-9).
- Díaz Gutiérrez, J. (1996). Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de organización social. En J. Díaz Gutiérrez, *Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de organización social* (pág. 140).
- ELERGOMISTA. (2004). *Ucv\informa 1\el director como líder de la comunidad educativa*. Obtenido de ELERGOMISTA: <http://www.elergomista.com>
- Fernandez Sanchez, J. (2002). Cultura de la organización y centro educativo. En J. Fernandez Sanchez, *Cultura de la organización y centro educativo* (pág. 140).
- Gámez Gastélum, R. (2015). Comunicación y cultura organizacional en empresas Chinas y Japonesas. En R. Gámez Gastélum, *Enciclopedia y Biblioteca de economía ENVI* (págs. 70-71). Biblioteca Virtual EUMED.
- Garmendia, J. (1988). La cultura de la empresa: una aproximación teórica práctica. En J. Garmendia, *La cultura de la empresa: una aproximación teórica práctica* (pág. 26).
- González, T. (1987). La escuela como organización: Algunas imágenes metafóricas. En T. González, *Anales de Pedagogía* (pág. 40).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación. 5ta Edición*. Mexico D.F.: Editorial Mac Graw Hill.
- Hesselbein, F., & Goldsmith, M. (1996). Líder del Futuro, Nuevas Perspectivas Estratégicas para la Próxima Era. *Líder del Futuro, Nuevas Perspectivas Estratégicas para la Próxima Era*, 320.
- Mendoza Flores, J. E. (2010). Los sistemas de gestión de recursos humanos y su impacto en el desarrollo organizacional. En J. E. Mendoza Flores, *Los*

sistemas de gestión de recursos humanos y su impacto en el desarrollo organizacional (pág. 6).

Perez, J. (2014). Competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades. En J. Perez, *Competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades* (pág. 56).

Torres Bardales, C. (1992). Orientaciones básicas de metodología de investigación científica. En C. Torres Bardales, *Orientaciones básicas de metodología de investigación científica* (págs. 198-199).

Universidad Cesar Vallejo. (2013). *Diseño de proyectos de investigación*. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Vargas Hernández, J. (2007). La cultura organizacional en México. En J. Vargas Hernández, *La cultura organizacional en México* (págs. 176-178).

WIKIPEDIA. (2015). *Enciclopedia Libre WIKIPEDIA*. Obtenido de Enciclopedia Libre WIKIPEDIA: https://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_organizacional

ANEXOS

Anexo 01: “INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS”

Anexo 01 - 1: VARIABLE “X” CULTURA ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad

INSTRUCCIONES: Califique cada pregunta con una X en el casillero de su elección, según los siguientes criterios:

1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Muy Bueno

N°	VARIABLE “X”. CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
X1	X1. Identificación institucional				
01	Identificación institucional de sus compañeros de trabajo.				
02	valúe su identificación con su Institución.				
X2	X2. Participación institucional				
03	Consideración de su participación en la institución.				
04	Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo.				
X3	X3. Autorrealización				
05	Califique Ud. su desempeño laboral.				
06	Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo.				
X4	X4. Seguridad				
07	Siente Ud. seguridad laboral en su trabajo.				
08	Observa Ud. seguridad laboral de sus compañeros de trabajo.				
X5	X5. Liderazgo				
09	Evalúe Ud. el liderazgo del alcalde y administrador.				
10	Evalúe el liderazgo de los funcionarios.				
X6	X6. Clima laboral				
11	Califique Ud. su relación con los administrativos.				
12	Califique Ud. su relación con los funcionarios.				
13	Califique Ud. su relación con sus compañeros de trabajo.				

Tabla 44: Instrumento de recolección de datos - Variable “X” Cultura Organizacional.

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 01 - 2: VARIABLE “Y” GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INSTRUCCIONES: Califique cada pregunta con una X en el casillero de su elección, según los siguientes criterios:

1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Muy Bueno

N°	VARIABLE “Y”. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4
Y1	Responsabilidad.				
1	Cómo considera Ud. la responsabilidad del alcalde.				
2	Cómo considera Ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo.				
3	Evalúe su responsabilidad frente a su Institución.				
Y2	Emprendimiento.				
4	Evalúe su emprendimiento frente a su institución.				
5	Evalúe su emprendimiento de sus colegas frente a su institución.				
Y3	Compañerismo.				
6	Cómo evalúa las relaciones de compañerismo de sus colegas.				
7	Cómo evalúa su relación de compañerismo dentro de la Institución.				
Y4	Respeto.				
8	Cómo evalúa el respeto de sus colegas.				
9	Cómo evalúa el respeto de Ud. hacia sus colegas.				
Y5	Honestidad.				
10	Demuestra Ud. ser un trabajador honesto.				
11	Cómo observa Ud. a sus compañeros de trabajo en forma general respecto a ser honestos.				
Y6	Transparencia.				
12	Es Ud. transparente en sus actos.				
13	Sus compañeros demuestran ser transparente en sus actos.				

Tabla 45: Instrumento de recolección de datos - Variable “Y” Gestión de Recursos Humanos.

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 02: "MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO N° 01"

Anexo N° 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE PREGUNTAS"


OBJETIVO: La cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Loreto - 2018.

DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Dra. Drita Gonzales Ramirez*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister Doctor

VALORACIÓN: Muy Alto Alto Medio Bajo Muy Bajo

FIRMA 

94

Figura 44: Matriz de Validación de Instrumento N° 01 - 1
Fuente: *Elaboración Propia.*

Anexo 02: "MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO N° 02"

Anexo N° 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE PREGUNTAS"

OBJETIVO: La cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Loreto - 2018.

DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Anunciación Hernández Grández*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: [] Magister [X] Doctor

VALORACIÓN: [] Muy Alto [X] Alto [] Medio [] Bajo [] Muy Bajo

FIRMA 

94

Figura 45: Matriz de Validación de Instrumento N° 02 - 1
Fuente: *Elaboración Propia.*

MATRIZ DE VALIDACIÓN"
TÍTULO DE LA TESIS: La cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Loreto - 2018.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendaciones
				Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CULTURA ORGANIZACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	X1. Identificación institucional X2. Participación institucional X3. Autorrealización X4. Seguridad X5. Liderazgo X6. Clima laboral	X1. Identificación institucional					X		X		X		X		
			Identificación institucional de sus compañeros de trabajo.					X		X		X		X		
			valúe su identificación con su Institución.					X		X		X		X		
			X2. Participación institucional					X		X		X		X		
			Consideración de su participación en la institución.					X		X		X		X		
			Evalúa la participación de sus compañeros de trabajo.					X		X		X		X		
			X3. Autorrealización					X		X		X		X		
			Califique Ud. su desempeño laboral.					X		X		X		X		
			Evalúe el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo.					X		X		X		X		
			X4. Seguridad					X		X		X		X		
			Siente Ud. seguridad laboral en su trabajo.					X		X		X		X		
			Observa Ud. seguridad laboral de sus compañeros de trabajo.					X		X		X		X		
			X5. Liderazgo					X		X		X		X		
			Evalúe Ud. el liderazgo del alcalde y administrador.					X		X		X		X		
			Evalúe el liderazgo de los funcionarios.					X		X		X				

Figura 46: Matriz de Validación N° 01 - 1
Fuente: Elaboración Propia.

			X6. Clima laboral							X		X		X		X		
			Califique Ud. su relación con los administrativos.							X		X		X		X		
			Califique Ud. su relación con los funcionarios.							X		X		X		X		
			Califique Ud. su relación con sus compañeros de trabajo.							X		X		X		X		

Figura 47: Matriz de Validación N° 01 - 2
Fuente: Elaboración Propia.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación						Observación y/o Recomendaciones			
				Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	RECURSOS HUMANOS	VARIABLE "Y". Y1 Responsabilidad Y2 Emprendimiento Y3 Compañerismo Y4 Respeto Y5 Honestidad Y6 Transparencia	Y1 Responsabilidad					X		X		X		X			
			Cómo considera Ud. la responsabilidad del Alcalde.					X		X		X		X			
			Cómo considera Ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo.					X		X		X		X			
			Evalúe su responsabilidad frente a su Institución.					X		X		X		X			
			Y2 Emprendimiento					X		X		X		X			
			Evalúe su emprendimiento frente a su institución.					X		X		X		X			
			Evalúe su emprendimiento de sus colegas frente a su institución.					X		X		X		X			
			Y3 Compañerismo					X		X		X		X			
			Cómo evalúa las relaciones de compañerismo de sus colegas.					X		X		X		X			
			Cómo evalúa su relación de compañerismo dentro de la Institución.					X		X		X		X			
			Y4 Respeto					X		X		X		X			
			Cómo evalúa el respeto de sus colegas.					X		X		X		X			
Cómo evalúa el respeto de Ud. hacia sus colegas.					X		X		X		X						
Y5 Honestidad					X		X		X		X						

Figura 48: Matriz de Validación N° 01 - 3

Fuente: Elaboración Propia.

		Demuestra Ud. ser un trabajador honesto.						X		X		X		X		
		Cómo observa Ud. a sus compañeros de trabajo en forma general respecto a ser honestos.						X		X		X		X		
		Y6 Transparencia						X		X		X		X		
		Es Ud. transparente en sus actos.						X		X		X		X		
		Sus compañeros demuestran ser transparente en sus actos.						X		X		X		X		

Figura 49: Matriz de Validación N° 01 - 4.
Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 03: “MATRIZ DE CONSISTENCIA”

Título: Relación de la cultura organizacional y gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre

Provincia de Loreto - 2018.


Autor: Bach. Luis Alberto Ríos Torres.



Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición operacional	Índices	Diseño de investigación
<p>General</p> <p>¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Provincia de Loreto - 2018?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre cultura de la organización institucional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Provincia de Loreto - 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar la cultura organizacional en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018.</p> <p>Identificar la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018.</p> <p>Identificar si la cultura y la gestión de recursos humanos son importantes en la municipalidad del Tigre 2018.</p>	<p>Hipótesis Alternativa: H1</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Provincia de Loreto - 2018.</p> <p>Hipótesis Nula: H0</p> <p>No existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Provincia de Loreto - 2018</p>	<p>Vi = X</p> <p>Variable independiente</p> <p>Cultura Organizacional.</p> <p>Vd=Y</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Gestión de Recursos Humanos.</p>	<p>Es el conjunto de conductas emprendedoras como, identificación, participación, autorrealización, seguridad, liderazgo las cuales identificaremos con la aplicación del cuestionario de preguntas.</p> <p>Es el desempeño de la persona, en responsabilidad, emprendimiento, compañerismo, respeto, honestidad, transparencia esto lo vamos a conocer con la evolución de los instrumentos con la escala de valoración Muy Buena (4) Buena (3) Regular (2) Mala (1)</p>	<p>1= Malo 2= Regular 3= Bueno 4= Muy bueno</p>	<p>Por su finalidad es aplicada</p> <p>Por el enfoque es Cuantitativa</p> <p>Por su carácter es Descriptiva</p> <p>Por el alcance es Transversal</p> <p>Con su Diseño: transversal - correlacional.</p>

Tabla 46: Matriz de Consistencia.

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 04: "CONSTANCIA DE PERMISO DE LA INSTITUCIÓN"





Iquitos, 11 de Julio de 2018

Señora;
Betty Vergara Arimuya
Alcaldesa de la municipalidad de la Localidad de Intuto, Distrito del Tigre 2018
Presente.

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirme al despacho de su digno cargo para hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública, en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tengo el agrado de dirigirme a usted para solicitarle autorización para aplicar un instrumento de recolección de datos (Encuesta) a los trabajadores de la municipalidad, para la tesis **La cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre Loreto - 2018**, el mismo que servirá para la sustentación de mi tesis. Así mismo los resultados se mantendrán en confidencialidad. Desde ya agradezco su aceptación y colaboración, lo cual es muy importante para el éxito de la investigación y para mi formación de Maestro en Gestión Pública.

En virtud de lo expresado, estimo de usted concederme el permiso y la autorización respectiva.

Sin otro particular y agradecida por la atención brindada, hago propicia la oportunidad para expresar a usted las muestras de mi estima personal.

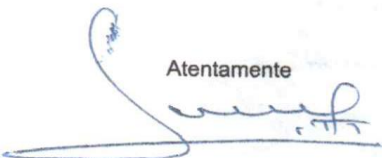


Atentamente

Luis Alberto Ríos Torres

Figura 50: Constancia de Permiso de la Institución.
Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 05: "OFICIO DE AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE ENCUESTA"

	PERÚ	Gobiernos Locales	Municipalidad Distrital de El Tigre	ALCALDIA	
---	-------------	----------------------	--	-----------------	---

GESTION LOCAL PARA LAS PERSONAS – INCLUIR CRECER
"DECENIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2016-2027"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Intuto, 12 de Julio del 2018

OFICIO N° 261-2018-A-MDT
Señor:
LUIS ALBERTO RIOS TORRES.
Estudiante de Maestría en Gestión Pública en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo



Presente.-

ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE ENCUESTA
REFERENCIA : Solicitud de fecha 11/06/2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo autorizarle la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (**Encuesta**) a los trabajadores de la municipalidad, a fin de recolectar información para el desarrollo de su tesis denominada "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TIGRE, LORETO – 2018".

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TIGRE

BETTY VERGARA ARIMUYA
ALCALDESA

C.c.
Archivo

www.munitigre.gob.pe

Calle Municipal 5/N – Intuto
Calle Cornejo Portugal N° 2020 – Iquitos
Teléfono: (065) 359054
munitigre_2011@hotmail.com
RUC N° 20220897908

Figura 51: Oficio de Autorización de Aplicación de Encuesta.
Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 06: "ACTA DE ORIGINALIDAD"



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

-MGP-

Yo, Dra. **VALENCIA CORAL, NÉLIDA** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: "**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL TIGRE. LORETO-2018**", del estudiante **RÍOS TORRES, Luis Alberto**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que, el citado trabajo académico tiene un **índice de similitud** de 20% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 07 de agosto 2018.


Dra. **VALENCIA CORAL, NÉLIDA**
DNI: 08728997

Figura 52: Acta de Originalidad.
Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 06: "ACTA DE ORIGINALIDAD - TURNITIN"



Figura 53: Acta de Originalidad - Turnitin.
Fuente: Elaboración Propia.