



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la
comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón
2015.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Maritza Nancy Obregón Briceño

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Dr. Abner Chávez Leandro

Presidente

Mg. Vicente Ramos Casavilca

Secretario

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Vocal

Dedicatoria

A Dios por protegerme y bendecirme siempre en cada paso de mi vida.

A mi bebe que pronto estará en mis brazos, por quien espero con un amor indescriptible.

A mis queridos padres Martha y Juan a quienes amo con todo mi corazón, y a toda mi hermosa familia: André, Jefferson, Carlos, Pamela, Karlita y John Henry compañero de mi vida.

Agradecimiento

A dios por acompañarme siempre y bendecirme tanto a mis padres Martha y Juan por guiarme siempre en cada paso de mi vida.

A la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca por su comprometida colaboración y participación en la presente investigación.

A los profesores de Postgrado de la Universidad César Vallejo, en especial al Mg. Santiago Gallarday Morales por su valiosa asesoría en el presente trabajo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Maritza Nancy Obregón Briceño estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 45929274, con la tesis titulada “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) 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.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) 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), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huacho, 19 de marzo del 2016

Maritza Nancy Obregón Briceño

DNI N° 45929274

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis para obtener el grado académico de Maestra con mención en Gestión Pública de la Universidad “Cesar Vallejos”, muestro el trabajo de investigación correlación denominado: Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón 2015

La presente investigación realizada es de tipo Descriptiva – Correlacional, que busca hallar la relación entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón 2015. Respetados señores miembros del jurado y autoridades confió en que sabrán reconocer, en forma justa, el mérito de la presente investigación, agradeciéndoles por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se sirvan hacernos al respecto

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCION	14
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamento científico, técnico o humanístico	20
1.3. Justificación	31
1.4. Problema	32
1.4.1. Problema General	34
1.4.2. Problemas Específicos	34
1.5. Hipótesis	34
1.5.1. Hipótesis General	34
1.5.2. Hipótesis Específicas	35
1.6. Objetivos	35
1.6.1. Objetivo General	35
1.6.2. Objetivos Específicos	35
II. METODO	37
2.1. Variables	38
2.2. Operacionalización de Variables	38
2.3. Metodología	39
2.4. Tipo de Estudio	39
2.5. Diseño	40
2.6. Población y Muestra	41
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41

2.7.1. Instrumento para medir la variable cultura organizacional	41
2.7.2. Instrumento para medir la variable desarrollo sostenible	42
2.8. Métodos de análisis de datos	45
III. RESULTADOS	46
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS	76
ANEXOS	81
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3. Base de datos	
Anexo 4. Validación de instrumentos	
Anexo 5 Artículo científico	

Lista de tablas

		Página.
Tabla 1:	Operacionalización de la variable cultura organizacional	38
Tabla 2:	Operacionalización de la variable desarrollo sostenible	39
Tabla 3:	Rangos de valoración de los ítems del instrumento	41
Tabla 4:	Dimensiones de la variable cultura organizacional	42
Tabla 5:	Dimensiones de la variable desarrollo sostenible	43
Tabla 6:	Validación de instrumento	44
Tabla 7:	Resultados de la confiabilidad	45
Tabla 8:	Frecuencia porcentual de los niveles de la variable cultura organizacional	47
Tabla 9:	Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión misión	48
Tabla 10:	Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión consistencia	49
Tabla 11:	Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión involucramiento	50
Tabla 12:	Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión adaptabilidad	51
Tabla 13:	Frecuencia porcentual de los niveles de la variable desarrollo sostenible	52
Tabla 14:	Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión sociocultural	53
Tabla 15:	Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión económica	54
Tabla 16:	Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión ecológica	55
Tabla 17:	Distribución de frecuencias entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	56
Tabla 18:	Distribución de frecuencias entre el involucramiento de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	57
Tabla 19:	Distribución de frecuencias entre la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	59

Tabla 20:	Distribución de frecuencias entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	60
Tabla 21:	Distribución de frecuencias entre la misión de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	61
Tabla 22:	Grado de correlación y nivel de significación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015	63
Tabla 23:	Grado de correlación y nivel de significación entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015	64
Tabla 24:	Grado de correlación y nivel de significación entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015	65
Tabla 25:	Grado de correlación y nivel de significación entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015	66
Tabla 26:	Grado de correlación y nivel de significación entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015	67

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Esquema de tipo de diseño de Sánchez y Reyes, 1984	40
Figura 2: Niveles de la variable cultura organizacional	42
Figura 3: Niveles de la dimensión misión	48
Figura 4: Niveles de la dimensión consistencia	49
Figura 5: Niveles de la dimensión involucramiento	50
Figura 6: Niveles de la dimensión adaptabilidad	51
Figura 7: Niveles del desarrollo sostenible	52
Figura 8: Niveles de la dimensión sociocultural	53
Figura 9: Niveles de la dimensión económica	54
Figura 10: Niveles de la dimensión ecológica	55
Figura 11: Distribución de frecuencias entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	56
Figura 12: Distribución de frecuencias entre el involucramiento de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	58
Figura 13: Distribución de frecuencias entre la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	59
Figura 14: Distribución de frecuencias entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	60
Figura 15: Distribución de frecuencias entre la misión de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible	61

Resumen

La presente investigación denominada “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón 2015” tuvo por objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015.

Para la presente investigación se ha utilizado el enfoque cuantitativo de tipo no experimental, descriptivo – correlacional, siendo la población y muestra 89 comuneros de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, para el recojo de información se ha hecho la prueba piloto Alfa de Cronbach se utilizó la encuesta como técnica, con su instrumento el cuestionario. Durante el proceso se pudo demostrar las hipótesis planteadas en este estudio y que existe una correlación significativa entre cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca.

Los resultados obtenidos muestran una relación significativa alta entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. En conclusión se afirma que existe una relación altamente significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible de la comunidad estudiada para este trabajo ya sea a nivel general o por dimensiones.

Palabras claves: Cultura Organizacional – Desarrollo Sostenible

Abstract

This research called "Organizational culture and sustainable development in the rural community of Santo Tomas Cochamarca, Oyon 2015" aimed to determine the relationship between organizational culture and sustainable development in the rural community of Santo Tomas Cochamarca-2015.

For this research it was used quantitative approach to non-experimental, descriptive - correlational, with the population 115 and the sample 89 villagers de la rural community Santo Tomas de Cochamarca, for information gathering has become pilot Cronbach's alpha test the survey as a technique was used with the instrument the questionnaire. During the process it was proved the assumptions made in this study and that there is a significant correlation between organizational culture and sustainable development in the rural community of Santo Tomas Cochamarca.

The results show a significant relationship between high organizational culture and sustainable development in the rural community of Santo Tomas Cochamarca - 2015. In conclusion states that there is a highly significant relationship between organizational culture and sustainable development of the community studied for this work either in general or by dimensions.

Keywords: Organizational Culture - Sustainable Development

I. Introducción

La idea del desarrollo ha ido evolucionando desde un enfoque sesgado solo basado en el crecimiento económico y la globalización, donde la prosperidad o el bienestar se medían a partir del avance en la industria, la ciencia y la tecnología, el mejoramiento del nivel de vida de las personas; hacia un enfoque más completo, que abarca así mismo la dimensión sociocultural y ecológica, utilizándose de esta forma ahora el termino desarrollo sostenible, donde el centro del desarrollo es el ser humano, y el objetivo es mejorar su calidad de vida pero de una forma sostenible en el tiempo sin comprometer recursos y esfuerzos que puedan garantizar el bienestar de las siguientes generaciones.

Este nuevo enfoque es vivido por la sociedad, encontrándose estructurada en diversas formas organizativas, compartiendo intereses comunes y metas, son estos procesos organizativos y su relación con el desarrollo sostenible el centro de esta investigación.

Estas organizaciones son instituciones democráticas, formadas por personas que se conocen entre sí o que comparten una experiencia y vida común. Las manifestaciones como su gestión, sus lineamientos políticos, los instrumentos y formas de trabajo, sus recursos y potencialidades son de propiedad de la comunidad; donde priman los principios de reciprocidad, redistribución y así mismo la complementariedad, promoviendo de esta forma el desarrollo de sus formas de convivencia y organización social, favoreciendo la realización de acciones colectivas debido a normas de comportamientos, códigos compartidos y confianza y colaboración recíproca.

La cultura organizacional es importante porque permite dar sentido a las actividades de los miembros de una organización, muestra su dimensión simbólica, y ayuda a encontrar significado a las tareas, para desarrollar las metas que se persiguen y los objetivos comunes. La cultura les da a los miembros una identidad en su organización, generándoles compromisos, creencias y valores que deben respetar y de las cuales se sienten parte.

La cultura organizacional representa un factor clave que puede ayudar a las organizaciones a mejorar su rendimiento y es lo que distingue realmente a las organizaciones de alto desempeño, por ello, es un tema de investigación de primer orden. De esta manera las comunidades campesinas constituyen organizaciones con grandes desafíos en este mundo cambiante, signado por la globalización y grandes transformaciones económicas y sociales. Es necesaria una apuesta por involucrarse en la investigación sobre comunidades campesinas y sus cambios en el contexto actual. Lo más resaltante, desde mi punto de vista, es el estado de las organizaciones y la falta de participación ciudadana pero sobre todo comunal. Por lo anteriormente mencionado, esta investigación tiene como propósito conocer la relación entre cultura organizacional y el desarrollo sostenible de la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca.

1.1 Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta algunos antecedentes internacionales como la investigación de Bolívar (2014) que realizó una investigación titulada "*Cultura organizacional y emprendimiento en las asociaciones campesinas de la Zona de Integración Fronteriza Colombo-Ecuatoriana*", esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el emprendimiento en las asociaciones; así mismo fue una investigación descriptivo correlacional y se encuestó a 340 campesinos usando un cuestionario de 30 preguntas. Las conclusiones del autor determinaron que la cultura organizacional, como concepto administrativo, es relativamente nuevo; nace a partir de comprender que existen variables internas y externas, de carácter cuantitativo y cualitativo que influyen en el funcionamiento de todo tipo de organizaciones, y es entendida como el conjunto de aspectos que regulan las relaciones, en donde cobran sentido los valores, normas, siempre que sean compartidos y configuren la identidad institucional entre sus integrantes y hacia el sector externo. En la Zona de Integración Fronteriza Colombo-Ecuatoriana en donde se realiza el estudio vinculado a la cultura organizacional en las

asociaciones campesinas, se caracteriza por el bajo dinamismo para fomentar el desarrollo económico, empresarial y social, por lo tanto se hace necesario enfrentar los problemas relacionados con el mejoramiento de las condiciones de vida a partir del fortalecimiento del espíritu empresarial. El emprendimiento, como proceso cultural, interesa a todo tipo de entidades y por tanto no es ajeno en las asociaciones campesinas, donde se involucra la forma de pensar y actuar orientada a mejorar los niveles de vida, aprovechando oportunidades y posibilitando la creación de valor para la comunidad en su conjunto. Abordar el tema de cultura organizacional en las asociaciones campesinas se constituye en un reto.

Así mismo Espinoza, (2011) en su investigación Intervención de la organización comunitaria para mejorar la calidad de vida en la comunidad de San Juan Buena Vista, Municipio de Verapaz, San Vicente. 2009- 2010; tiene por objetivo potenciar la organización de la Comunidad San Juan Buena Vista del Municipio de Verapaz; para promover el desarrollo sostenible y mejorar su calidad de vida, el enfoque que se utilizó es la investigación cuantitativa- cualitativa. En esta investigación la unidad de estudio fue la familia y se estudió a toda la población, las 80 familias de la Comunidad San Juan Buena Vista del Municipio de Verapaz. Se llega a la conclusión que ante la poca interacción entre los actores locales de la comunidad para que se fomente el desarrollo local sostenible, escasa información del potencial y habilidades de la comunidad, débil visión de conjunto de la problemática ambiental, ha generado una considerada sectorización de los problemas: contaminación, salud, recursos naturales, saneamiento básico, gestión territorial.

De la misma forma Cruz, (2012) en su investigación Auto Organización Comunitaria para la Innovación Social y el Desarrollo Local Caso: Comuna 13, ciudad de Medellín, tiene por objetivo comprender el proceso de auto organización de una comunidad, hacia la innovación social y el desarrollo local, desde sus capacidades endógenas y locales. La muestra estuvo constituida por 19 organizaciones y 20 líderes de la Comuna 13 de Medellín. Se llega a las conclusiones que la Comuna 13 y sus organizaciones han formalizado la

producción de lo comunitario en el plan de desarrollo, como consenso de apropiación y aprendizaje del territorio, en el cual se basa su conocimiento, como materia prima para trabajar en la cotidianidad vecinal; pero serán necesarias algunas acciones para desencadenar procesos de mejoramiento e innovación que les permita generar un ambiente competitivo articulado a las dinámicas económicas y sociales en las perspectiva del desarrollo local.

Ascanta, (2014) en su tesis *La Participación Juvenil en la toma de decisiones en la comunidad de Oyacachi, Cantón El Chaco*, Tiene por objetivo investigar la participación juvenil, desarrollo local, formas de organización comunitaria en relación con la toma de decisiones juveniles. Se utilizó el método cualitativo, la técnica de entrevista semi estructurada, aplicada a 159 jóvenes de 18 a 29 años, como también a los dirigentes y adultos. Se llega a la conclusión que los jóvenes tienen escasa participación individual en la expresión de sus ideas y opiniones, sin embargo participan en las actividades planificadas por la comunidad, siendo su participación un elemento esencial para el desarrollo económico de forma individual colectiva.

Por ultimo Xicara, (2014) en su tesis *Participación y empoderamiento en la política de desarrollo local: "estudio comparado de las formas de participación ciudadana de las comunidades indígenas de Guatemala (2002-2012)"*, teniendo por objetivo analizar la relación entre las formas de participación institucional y tradicional, surgidas y promovidas en el contexto comunitario, y el impacto que estas generan en términos de empoderamiento, en el ámbito de dos comunidades locales: patzarajmac y tuipox. La investigación es de tipo empírico-descriptiva. Siendo la muestra de 69 habitantes en Tuipox y de 193 en patzarajmac. Llegando a la conclusión que la organización comunitaria, ampliamente discutida y analizada en esta tesis, presenta un debilitamiento por lucha de poderes locales (ocasionando entre los líderes de la comunidad, la dispersión y el conflicto). Además representa cansancio ciudadano por asistir a una serie de reuniones. Todas estas limitaciones pueden negar la posibilidad de hablar de una participación con calidad democrática para toda la población.

1.1.2. Nacionales

En este mismo sentido algunos antecedentes nacionales como la investigación de Esparza (2014) titulada “*Cultura organizacional y desarrollo social en las comunidades campesinas de Ayabaca – Ayacucho*”; tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo social de los campesinos de la comunidad de Ayabaca. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transeccional. La muestra fue de 280 campesinos mayores de 20 años y menores de 60 años. Las conclusiones del autor dieron a conocer que la baja cultura organizacional obstaculiza el desarrollo social de la comunidad campesina, debido a que en vez de ser una herramienta para coordinar acciones con el fin de obtener algo que desean o valoran, se ha convertido en una cultura en la que prima las ideas diversas, los interés individuales y la toma de decisiones en base al poder que mantenga a la comunidad bajo su dominio, por esta razón es que a pesar de diversos esfuerzos por sacar adelante esta comunidad, siguen siendo los mismos comuneros los que han creado sus limitaciones (desarrollando la desconfianza, la ineptitud, el desconocimiento, etc.)

Mera, (2011) en su investigación denominada *Modelo de Intervención Social Sostenible de Organización que genere liderazgo en la gestión del centro poblado Pacherez-Lambayeque 2008-2009*; con el objetivo de aplicar un modelo de intervención social sostenible para transformar a organización del centro poblado Pacherez que genere liderazgo y gestión. Se aplicó un método de investigación denominada investigación-acción participativa. La población de estudio estuvo constituida por 209 familias del centro poblado Pacherez del distrito de Pucala, que hacen un total de 777 habitantes, siéndola muestra el total de la población. Se llegó a la conclusión que el diseño del modelo de intervención social sostenible que se aplicó para transformarla organización que genere liderazgo y gestión comunitaria en el centro poblado, fue eficaz, eficiente y consistente, garantizando su sostenibilidad y replicabilidad, la misma que ha sido implementada por sectores en base a cinco plataformas de desarrollo, el liderazgo personal y la capacitación de sus miembros, contando con líderes de educación,

salud, micro empresarial, de seguridad ciudadana y de relaciones institucionales, realizando una gestión eficaz, eficiente y consistente.

Asimismo Lay, (2012) en su investigación titulada *Implicancias de la cultura organizacional en la sostenibilidad de una organización de la sociedad civil-Una aproximación desde el caso de la Asociación cultural Arena y Esteras. 2008 – 2012*; tiene como objetivo exponer de qué manera la cultura de una organización de la sociedad civil puede influir en su sostenibilidad. Para ello, esta investigación se ha desarrollado a partir de un estudio de caso, el enfoque de esta investigación es cualitativo; la entrevista se aplicó a 31 personas; entre miembros y ex miembros de Arena y Esteras; se llega a la conclusión que la cultura organizacional ha influenciado de diversas maneras en el proceso de construcción de sostenibilidad organizacional entre los años 2008 y 2012: en relación con la capacidad operacional, con respecto a la profesionalización de la gestión, con relación al desarrollo organizacional y respecto de la sucesión.

1.2 Fundamento científico, técnico o humanístico

Bases teóricas de la variable Cultura Organizacional

La presente investigación se fundamenta en autores y teorías como es el caso de Diez (2012)

La cultura organizacional “es un sistema de significaciones pública y colectivamente aceptadas operacionalmente al seno de un grupo dado, en un momento dado. Este sistema de expresiones, de configuraciones, de categorías y de imágenes suministra a los individuos una interpretación de su propia situación” (p. 574).

Hill y Jones, (2001) quienes manifiestan con respecto a la cultura organizacional que se ha definido como:

La suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que

interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. Los valores organizacionales son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir. Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros. (p, 177)

De esta manera se puede afirmar que la cultura es un elemento clave para entender el desempeño y funcionamiento de una organización determinada. Manifestándose esta cultura en patrones de conducta, en el cumplimiento de las funciones por parte de los integrantes de la organización y de sus relaciones establecidas.

Así mismo desde el punto de vista de Robbins y Judge (2009):

La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora. (p, 551)

De la misma manera lo asevera Marcoulides y Hec, citados por Cantillo (2013) constituye "Patrones de valores y creencias compartidas en el tiempo que producen las normas de comportamiento que se adopten en la resolución de problemas" (p, 4)

Desde la perspectiva de Aguilar (2009):

Si bien la cultura organizacional tiene una permanencia en el tiempo, ésta es relativa, ya que el individuo no sólo la aprende, internaliza y reafirma en su conducta, sino que además puede transformarla. Desde esta perspectiva, aparecen como factores de cambio los diversos aspectos del entorno social, que exigen una capacidad de innovación y adaptación en

los individuos involucrados frente a nuevas formas de convivencia y distintos modelos de organización. (p.70)

Esto hace referencia a la característica de adaptabilidad que deben poseer las organizaciones y orientación hacia el aprendizaje, obteniendo de esta forma organizaciones flexibles abiertas al cambio y a las innovaciones.

Ozuna (2012) citando a Harzing y Sorge (2003), sostiene que la cultura organizacional:

Tiene un carácter simbólico. La cultura es algo intangible, aunque sus manifestaciones sí son observables. En este sentido, la cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando. Estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilización. (p, 21)

Al estudiar la cultura organizacional nos encontramos con un distanciamiento de tipo conceptual y metodológico. Así mismo el enfoque metodológico se divide en dos grandes enfoques: el enfoque metodológico cualitativo y cuantitativo. El enfoque metodológico cualitativo está asociado al modelo de Schein, quien sostiene que la cultura organizacional es un patrón de supuestos básicos inventados y caracteriza la cultura organizacional en tres niveles fundamentales: artefactos observables, los valores y por los supuestos básicos subyacentes. Los artefactos se encuentran constituidos por el entorno físico y socialmente construido en una organización, los valores son los patrones de comportamiento y los supuestos básicos son un nivel inconsciente de la cultura.

El enfoque metodológico cuantitativo, que representa el enfoque dominante se encuentra representado por autores como Hofstede; Kotter & Heskett, Pettigrew, Peters & Waterman; Cameron, & Quinn, y Denison.

Uno de los primeros estudios cuantitativos que examinan la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento exitoso de la misma fue realizado por Denison. Denison (1990) define cultura organizacional como las “Reglas y normas compartidas que sugieren soluciones preferidas para problemas comunes y situaciones encontradas por los miembros de una organización” (p. 32).

Dimensiones de la cultura organizacional

De esta forma el modelo Denison cuenta con 4 rasgos característicos de la cultura organizacional: Misión, Consistencia, Involucramiento y Adaptabilidad, cada uno de ellos cuenta con 3 elementos para dar un total de 12 elementos, con lo cual el tipifica o describe la cultura organizacional.

Primera dimensión: Misión

La primera dimensión de la misión según Denison, citado por Martínez (2010), como:

Se refiere al sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos. Se expresa en la visión de lo que la organización quiere en el futuro. Este rasgo se puede observar en dirección e intención estratégica, metas/objetivos y visión. (p175)

La misión es vista como la guía, como el hilo conductor de toda organización, donde confluyen las metas, objetivos y propósitos que se puedan establecer, constituye de esta forma el principal eje estratégico de la organización.

De la misma manera Bonavia (2010), con respecto a esta dimensión nos manifiesta lo siguiente:

Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión. (p, 19)

Al hablarnos de misión hace referencia a la planeación estratégica, a las metas y objetivos principales que no se deben perder de vista, constituyendo un elemento fundamental siendo la guía o camino que asegurara el éxito de la organización.

Segunda dimensión: Consistencia

Desde la perspectiva de Denison citado por Martínez (2010), es definida como:

El comportamiento de las personas se fundamenta en un conjunto de valores centrales; se posee la habilidad de lograr acuerdos (aun cuando existan diversos puntos de vista), y las actividades de la organización están bien coordinadas e integradas. Las organizaciones que poseen esta característica tienen una cultura distintiva y fuerte que influye significativamente en el comportamiento de las personas. Un sistema compartido de creencias y valores funciona como un sistema de control interiorizado. Se considera que la consistencia es fuente poderosa de estabilidad e integración interna que resulta de un marco mental común y tiene un alto grado de conformidad que lleva a la efectividad. Este rasgo se puede observar en: valores centrales, acuerdos y coordinaciones e integración. (p. 175)

De esta forma la consistencia, considera importantes ejes cohesionadores para la organización, expresados en valores centrales, acuerdos y coordinación e integración, como indicadores de la consistencia.

Bonavia (2010), con respecto a esta dimensión nos manifiesta que la investigación ha demostrado que:

Las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad. (p.18)

La consistencia está directamente ligada a la integración de la organización, y esto se traduce en una coordinación adecuada entre sus miembros influyendo de manera significativa en la toma de decisiones de los integrantes de la organización.

Tercera dimensión: Involucramiento

Es definida por Denison, como manifiesta Martínez (2010), como:

El empoderamiento de la gente, la construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización. Este rasgo se puede observar en tres subdimensiones: facultamiento o empoderamiento, orientación al equipo y desarrollo de capacidades. (p.174)

Así el involucramiento se encuentra directamente relacionado con la cohesión de los miembros hacia la organización, el desarrollo de su potencial a través del desarrollo de sus capacidades y el empoderamiento.

Desde el punto de vista de Bonavia (2010), con respecto al involucramiento sostiene que:

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización. (p17)

El involucramiento está directamente ligado con el compromiso, desde las perspectivas teóricas se identifica su importancia y su relación con la identificación que se tiene con la organización.

Tercera dimensión: Adaptabilidad

De acuerdo con Denison citado por Martínez (2010), sostiene que:

Las organizaciones adaptables, asumen riesgos, aprenden de sus errores y tienen capacidad y experiencia en la creación del cambio. Estas organizaciones están continuamente mejorando su capacidad. Este rasgo se puede observar en creación del cambio, enfoque al integrante y aprendizaje organizacional. (p175)

Bonavia (2010), con respecto a esta dimensión nos manifiesta lo siguiente:

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. (p, 18)

Es decir la adaptabilidad resulta de un delicado equilibrio entre la integración y al mismo tiempo una apertura hacia nuevos puntos de vista o enfoques, llegando a asumir riesgos y asimilando los cambios del entorno.

Bases teóricas de la variable Desarrollo sostenible

Con respecto a la variable Desarrollo Sostenible Gómez (2012) citando el Informe Brundtland de 1987 sostiene que “el desarrollo sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (p, 13). Esta interpretación es tridimensional. Desarrolla la dimensión económica, la social en el concepto de desarrollo y la tercera es la sostenibilidad del ambiente.

Como sostiene Treviño (2004), esta definición es la más conocida y, de hecho, es la raíz de la cual se desprenden otras conceptualizaciones respecto de la sustentabilidad. Así mismo señala:

La intención básica del desarrollo sustentable es crear un proceso que permita el desarrollo social, pero de una manera en la que, para las generaciones venideras, deben seguir permaneciendo los recursos naturales y los ecosistemas que garanticen un bienestar y una calidad de vida adecuados. El desarrollo sustentable no deja de ser desarrollo, pero con un adjetivo que lo califica: sustentabilidad; es decir, debe tener una serie de atributos y características que le permitan su capacidad de permanecer y reproducirse a niveles cada vez más amplios. (p. 56)

El desarrollo sostenible se fundamenta desde esta perspectiva en el desarrollo social con la garantía de preservar los recursos naturales para las generaciones venideras. Esta concepción está en contra del desarrollo sin sentido y la depredación de los recursos.

De acuerdo con la CEPAL (2011) el desarrollo sostenible se define:

El desarrollo, que combina la idea de progreso productivo generalizado y persistente junto con la mejora transversal de las condiciones de vida. A partir de este concepto se trabajan tres ideas, que suponen considerar el

desarrollo en términos de sustentabilidad: la protección de la base de recursos naturales, el ensanchamiento de la base de capital en sus diversas formas y el fortalecimiento de la base institucional, que tiende a asegurar la gobernabilidad democrática, la cohesión social, la equidad, el ejercicio de los derechos humanos, la protección social y el reconocimiento y respeto de la diversidad. (p, 10)

El desarrollo sostenible aplicado a un medio rural lo desarrolla Sepúlveda (2008) donde sostiene:

El desarrollo rural sostenible (DRS), por su parte, comparte esas premisas y destaca el uso racional de los recursos naturales como elemento fundamental de cualquier estrategia de desarrollo, no solo por su importancia para las generaciones presentes y futuras, sino porque esos recursos constituyen uno de los activos más importantes del medio rural. (p, 3)

De esta forma es vital gestionar apropiadamente estos recursos y, al mismo tiempo valorar los aspectos participativos y distributivos que caracterizan el desarrollo, tanto entre las generaciones, como entre los distintos grupos sociales que conforman una misma generación.

Así se puede decir que esencialmente, el desarrollo sostenible es un proceso transformador donde la explotación de los recursos, su aprovechamiento, deben armonizarse y reforzar el potencial presente y del futuro, con el objetivo de atender las necesidades y aspiraciones humanas y sociales. Articulándose de esta manera los tres niveles o dimensiones ya mencionadas: sustentabilidad social, económica y ecológica.

Duran (2013) sostiene que “el desarrollo sostenible es definido como la satisfacción de «las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (p. 58)

Es decir el autor considera que el desarrollo sostenible es la capacidad para satisfacer las necesidades “hay unanimidad respecto a su interpretación en cuanto que se entiende la sustentabilidad como la capacidad para continuar en el futuro realizándose, además, este proceso como la interacción entre tres sistemas: el ecológico (biológico), el económico y el social” (p, 3)

Dimensiones del desarrollo sostenible.

De esta forma las dimensiones del Desarrollo Sostenible; constituyen aspectos que surgen de las propias necesidades institucionales y comunitarias. Se crean en función de éstas y de las situaciones concretas existentes en una localidad, territorio, país o región. Lo cual implica que las mismas adquieren un carácter dinámico, cambiante y estrechamente relacionado entre sí. No obstante, se constata que mayoritariamente predominan las dimensiones: social, ecológica y económica.

Como sostiene Duran, (2005) al sustentar las tres dimensiones:

La economía pretende maximizar el bienestar humano dentro de las limitaciones del capital y las tecnologías existentes. La ecología hace especial hincapié en preservar la integridad de los subsistemas ecológicos con el fin de asegurar la estabilidad del ecosistema mundial siendo sus unidades de cuenta físicas, no monetarias y, por último, la sociología recalca que los agentes clave son los seres humanos, siendo su esquema de organización social fundamental para encontrar soluciones viables que permitan encontrar el desarrollo sostenible (p, 3)

Primera dimensión: Ecológica o ambiental

Desde el punto de vista de Sepúlveda (2008) manifiesta que

Esta dimensión reconoce al ambiente como base de la vida y, por lo tanto, como fundamento del desarrollo. También reconoce al ser humano como parte integral del ambiente y valora, con especial atención, los efectos

positivos y negativos, de su accionar en la naturaleza, pero también, la forma en que la naturaleza afecta a los seres humanos” (p, 18)

Es decir la capacidad de un ecosistema de mantener su estado en el tiempo, manteniendo para ello ciertas características necesarias para su subsistencia en el tiempo y espacio.

Segunda dimensión: Sociocultural

Desde el punto de vista de Sepúlveda, (2008) nos dice que:

En el centro de la dimensión sociocultural se encuentra el ser humano, su organización social, cultura, modos de producción y patrones de consumo. Se trata, entre otros, de un proceso de fortalecimiento de sujetos, grupos y organizaciones para que puedan constituirse en actores sociales y consolidarse como tales. De ahí que la equidad destaque como uno de los objetivos primordiales del desarrollo (p, 13).

De acuerdo con un enfoque social, los agentes sociales y las instituciones, su desenvolvimiento y desempeño, constituyen una prioridad pues desempeñan un papel muy importante en el logro del desarrollo sostenible.

Tercera dimensión: Económica

Según Sepúlveda, (2008) nos manifiesta que:

Se relaciona con la capacidad productiva y el potencial económico de los territorios rurales para generar los bienes y riquezas necesarios para el presente y el futuro, de sus habitantes. Se reconoce la importancia del trabajo conjunto de todos los sectores productivos (perspectiva multisectorial) para vincular actividades primarias con actividades propias del procesamiento y el comercio de productos finales todo en un marco de uso sostenible de los recursos naturales” (p, 15)

La relación e interacción entre estas tres dimensiones configura el desarrollo sostenible, y deben darse de forma complementaria y responsable. Es necesario el respeto y dar importancia en la misma medida a cada una de las dimensiones, para lograr sociedades más sustentables sin perjuicio de sus recursos y de su futuro.

1.3. Justificación:

Teórica

La presente investigación es de suma importancia ya que permitirá determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible, debido a que las comunidades campesinas no son tomadas en cuenta como organizaciones a pesar de tener personería jurídica y contar con estatutos, existe un gran desconocimiento sobre sus derechos y obligaciones, motivo por el cual dicha población está olvidada, no se trabajan con una misión clara, no existe una consistencia en las actividades que deben realizarse, así como tampoco hay involucramiento consciente o adaptabilidad a la situación que se presenta, por el contrario se manifiesta el abandono.

Práctica

A nivel práctico, este trabajo de investigación presenta una oportunidad importante de mostrar la importancia de conocer nuestras comunidades campesinas y sus problemas o realidades latentes, el responder a la pregunta de ¿por qué no hay desarrollo sostenible? ¿Por qué la cultura organizacional marca o da a conocer a personas con poca motivación, sin misión, sin consistencia, sin involucramiento y adaptabilidad?. Al responder estas preguntas se brinda la posibilidad de visualizar mejor la situación problemática y en adelante buscar mejorar la situación problemática que se observó.

Metodológica.

El propósito de la presente investigación es el de afirmar la teoría de que la cultura organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en una comunidad campesina. Los resultados y conclusiones constituyen un aporte al conocimiento

científico. Así mismo la presente investigación servirá de base para elaborar programas de intervención u otras medidas que ayuden a tomar conciencia de la importancia de la cultura organizacional para el desarrollo de las organizaciones y poblaciones. Este trabajo se realizó llevando a cabo la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach para los instrumentos y utilizando el estadígrafo de Rho Spearman para las correlaciones entre la variable cultura organizacional y desarrollo sostenible.

1.4 Problema:

Las asociaciones o comunidades campesinas hacen parte de las Organizaciones Solidarias de Desarrollo (OSD), nombre genérico adoptado para referirse a distintos tipos de entidades de carácter social. En diversas investigaciones se enfatiza en aquellas vinculadas al desarrollo socio económico, que buscan su promoción y bienestar comunitario, para alcanzar condiciones de comercio justo de las comunidades asentadas en diferentes partes de nuestro país.

Las comunidades campesinas son organizaciones de interés público, con existencia legal y personería jurídica, integradas por familias que habitan y controlan determinados territorios, ligadas por vínculos ancestrales, sociales, económicos y culturales expresados en la propiedad comunal de la tierra, el trabajo comunal, la ayuda mutua, el gobierno democrático y el desarrollo de actividades multisectoriales cuyos fines se orientan a la realización plena de sus miembros y del país. Las comunidades campesinas se asientan con más significación en la sierra (casi el 90%); sin embargo, también existen en la costa y en la Amazonía. Por su ubicación geográfica y su modo de vida, es necesario diferenciar entre las comunidades campesinas de la costa y las comunidades ribereñas o de selva.

Las comunidades campesinas ejercen su actividad empresarial bajo la modalidad siguiente: a) Empresas Comunales; b) Empresas Multicomunales; y, c) Participando como socias en empresas del Sector Público, Asociativo o Privado. Artículo (Ley 24656 de comunidades campesinas)

Las empresas Comunes son las propias Comunidades Campesinas, que utilizando su personería jurídica organizan y administran sus actividades económicas en forma empresarial, mediante la generación de unidades productivas de bienes y servicios comunales, para asegurar el bienestar de sus miembros y contribuir al desarrollo de la comunidad en su conjunto. El Reglamento determinará su régimen de organización y funcionamiento. Las Empresas Multicomunales son personas jurídicas de derecho privado, de responsabilidad limitada, cuyas participaciones son de propiedad directa de las Comunidades social. Son autónomas en lo económico y administrativo. Se constituyen para desarrollar actividades económicas de producción, distribución, transformación, industrialización, comercialización y consumo de bienes y servicios requeridos por las necesidades del desarrollo comunal.

Es necesario desarrollar investigaciones sobre cultura organizacional pero teniendo en cuenta que las comunidades campesinas también son consideradas como entes empresariales, como señala Aguilar, (2009) en este sentido:

Puede decirse que es una necesidad apremiante el desarrollar trabajos de investigación que aporten elementos de análisis y discusión al tema de la cultura, desde un enfoque particular que se centre en los elementos específicos del contexto local de la organización estudiada. Sin embargo, es importante no perder de vista las premisas básicas que guían el estudio formal de la cultura, así como el contexto amplio de la organización. (p, 67)

En la actualidad, esto se manifiesta con una mayor fuerza, no sólo en las organizaciones del sector privado, sino también en las instituciones gubernamentales encargadas de la gestión pública y muy especialmente las organizaciones sociales y comunales. Así la cultura es un factor clave que puede ayudar a las organizaciones a mejorar su rendimiento y es lo que distingue realmente a las organizaciones de alto desempeño, por ello, es un tema de investigación de primer orden.

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1:

¿Cuál es la relación entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?

Problema Especifico 2:

¿Cuál es la relación entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?

Problema Especifico 3:

¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?

Problema Especifico 4:

¿Cuál es la relación entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?

1.5 Hipótesis:

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Cultura Organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015

1.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1:

Existe relación significativa entre la misión de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015

Hipótesis Especifica 2:

Existe relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015

Hipótesis Especifica 3:

Existe relación significativa entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015

Hipótesis Especifica 4:

Existe relación significativa entre el involucramiento de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015

1.6 Objetivos:

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1:

Determinar la relacionan entre la misión y el desarrollo sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca, 2015

Objetivo Especifico 2:

Determinar la relación entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca, 2015

Objetivo Especifico 3:

Determinar la relación entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca, 2015

Objetivo Especifico 4:

Determinar la relación entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca, 2015.

II. Método

2.1. Variables:

V1. Cultura Organizacional

Diez (2012) afirmó que la cultura organizacional “es un sistema de significaciones pública y colectivamente aceptadas operacionalmente al seno de un grupo o comunidad dado, en un momento dado. Este sistema de expresiones, de configuraciones, de categorías y de imágenes suministra a los individuos una interpretación de su propia situación” (p. 574).

V2. Desarrollo Sostenible

Duran (2013) sostiene que “el desarrollo sostenible es definido como la satisfacción de «las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (p. 58)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y/o rango
Misión	Dirección e intención Estratégica.	1,2,3,4,5,		
	Metas y objetivos.	6		
Consistencia	Visión.		1=Nunca	Deficiente (24-39)
	Coordinación e integración.	7,8,9,10,		
	Acuerdo.	11,12		
involucramiento	Valores centrales.		2=A veces	•Regular (40-55)
	Orientación al equipo.	13,14,15,		
	Empoderamiento.	16,17,18		•Buena (56-72)
Adaptabilidad	Desarrollo de capacidades		3=Siempre	
	Aprendizaje organizacional.	19,20,21,		
	Enfoque al integrante.	22,23,24		
	Creación del cambio			

Tabla 2

Operacionalización de la variable desarrollo sostenible

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y/o rango
Dimensión Sociocultural	• Actores sociales.	1,2		
	• Equidad.	3,4,5		
	• Diversidad cultural.	6,7		
Dimensión Económica			1. Nunca	
	• Capacidad productiva.	8,9		
	• Potencial económico del territorio.	10,11,12	2. A veces	Poco sostenible (18-29)
	• Competitividad.	13,14	3. Siempre	Sostenible (18-29) Muy sostenible (18-29)
Dimensión Ecológica	• Conservación de recursos naturales.	15,16		
	• Protección de ecosistemas.	17,18		
	• Gestión territorial.	19,20		

2.3. Metodología

La metodología es hipotético deductivo debido a que es la vía primera de inferencias lógicas deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis, que después se pueden comprobar con el trabajo de campo. Según Hernández, Fernández y Sampiere (2010) el método hipotético deductivo “es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica” (p. 78)

2.4. Tipo de estudio

Esta investigación es básica de nivel descriptivo correlacional ya que se trata de desarrollar una imagen fiel o representación (descripción) del fenómeno estudiado

a partir de sus características ya al correlacionarlos medir el grado de relación y la manera cómo interactúan 2 o más variables.

Para Hernández (2010) una investigación descriptiva:

Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p.80)

Desde el punto de vista de Hernández (2010) los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81).

2.5. Diseño

Es no experimental de tipo correlacional transversal; ya que se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (o describir comunidades, fenómenos o contextos). Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández 2003, p. 270)

Presenta el siguiente diagrama:

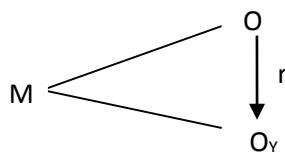


Figura 1: Esquema de tipo de diseño de Sánchez y Reyes, 1984

2.6. Población y muestra

Población.

La población, objeto de estudio, está constituido por 89 comuneros de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca del distrito de Ccochamarca, Provincia de Oyón, período 2015.

Muestra.

La muestra se encuentra constituida por 89 miembros de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, del distrito de Ccochamarca, Provincia de Oyón, período 2015, por lo tanto la muestra se ha trabajado bajo el criterio de conveniencia, siendo todos los comuneros el 100% de la población.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la presente investigación es la encuesta y el instrumento para recoger la información para medir las variables se elaboró un cuestionario tipo escala de Likert. Las valoraciones posibles que puede asumir cada ítem son las que a continuación se mencionan:

Tabla 3

Rangos de valoración de los ítems del instrumento

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

2.7.1 Instrumento para medir la variable cultura organizacional

Nombre Original: Encuesta sobre cultura organizacional

Autor : Bch. Maritza Nancy Obregón Briceño

Año : 2016

Procedencia : Lima – Perú

Descripción : Consta de 24 ítem, 4 dimensiones con alternativa de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

Objeto de la Prueba.

Con la escala se obtiene información sobre la identificación y compromiso con su organización

Calificación.

Se clasifica de 1 a 3 y se presenta de la siguiente manera:

1 = Deficiente – Nunca

2 = Regular – A veces

3 = Buena – Siempre

Tabla 4

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Dimensiones	ítems
1. Involucramiento	06
2. Consistencia	06
3. Adaptabilidad	06
4. Misión	06
Total:	24

2.7.2. Instrumento para medir la variable desarrollo sostenible

Nombre Original: Encuesta sobre desarrollo sostenible

Autor : Bch. Maritza Nancy Obregón Briceño

Año : 2016

Procedencia : Lima – Perú

Descripción : Consta de 18 ítem, 3 dimensiones con alternativa de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

Objeto de la Prueba

Con la escala se obtiene información sobre la valoración del desarrollo sostenible

Calificación.

Se califica de 1 a 3 y se presenta de la siguiente manera:

1 = Poco sostenible– Nunca

2 = Sostenible– A veces

3 = Muy sostenible– Siempre

Tabla 5

Dimensiones de la variable desarrollo sostenible

Dimensiones	Ítems
5. Sociocultural	06
6. Económica	06
7. Ecológica	06
Total:	18

Validez y confiabilidad:

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.200). Esto implica que al aplicar el mismo instrumento en situaciones similares, se deben obtener aproximadamente los mismos resultados.

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, Tamayo y Tamayo (1984, p.68), quien define que la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable. El estadístico utilizado es el Alfa de Cronbach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario

dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Para cuantificar e interpretar los resultados que arroja la aplicación del Alfa de Crombach, Pino (2010, p. 380) establece la siguiente escala:

-1	a	0	No es confiable
0.01	a	0.49	Baja confiabilidad
0.50	a	0.75	Moderadamente confiable
0.76	a	0.89	Fuertemente confiable
0.90	a	1	Alta confiabilidad

Se aplicó la validez de contenido a través del juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores; y para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach. El resultado de la validez del cuestionario fue *aplicable*, mientras que el resultado de la confiabilidad fue de fuerte confiabilidad. El instrumento utilizado ha pasado por validez de contenido, por medio de juicio de expertos. Los expertos que evaluaron el instrumento fueron los siguientes:

Tabla 6

Validación de instrumento

Expertos	Resultado de Aplicabilidad
Mg. Experto 1	Si Hay Suficiencia
Mg. Experto 2	Si Hay Suficiencia

Tabla 7

Resultados de la confiabilidad

Variables y/o dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Cultura organizacional	,913	24
Desarrollo sostenible	,934	18

2.8 Métodos de análisis de datos

Según (Ávila, 1990, p.29), corresponde al método descriptivo, éste pretende describir y analizar sistemáticamente lo que ya existe con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación. En estos estudios se obtiene información acerca de las características, comportamientos, fenómenos, hechos. Como estudio trata de precisar la naturaleza de una situación tal como se presenta en un momento dado.

Recogida la información en las encuestas realizadas, se procederá a la tabulación de los datos que se obtendrán y se elaborarán cuadros para su análisis atendiendo a las hipótesis planteadas. Para el análisis se harán uso de tablas uni y bidimensionales, para que a través de los indicadores estadísticos podamos establecer la correlación entre las variables motivación y satisfacción laboral basado en el paquete estadístico SPSS versión 22. Para determinar el nivel de los indicadores de las variables, será necesario tener en consideración las sumas de los puntajes de las respuestas de todos los ítems de la variable y sus Dimensiones. Y posteriormente los puntajes máximos de cada alternativa de respuesta de la escala (y según el número de ítems), serán considerados como límites superiores, para agrupar dichas sumas en categorías; para la variable motivación será: desmotivado, motivado y muy motivado, y para la variable satisfacción laboral será: insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho, todo esto en base a las frecuencias y porcentajes.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados de la presente investigación, se asumieron las puntuaciones de las variables cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón. Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, se llevó a cabo el análisis de los mismos, en primer lugar presentar los resultados generales descriptivos de los niveles de la variable y seguidamente presentar los resultados de la contrastación de la hipótesis general así como de las específicas.

Tabla 8

Frecuencia porcentual de los niveles de la variable cultura organizacional

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	13	14.6
Regular	70	78.7
Buena	6	6.7
Total	89	100.0

Fuente: Elaboración Propia

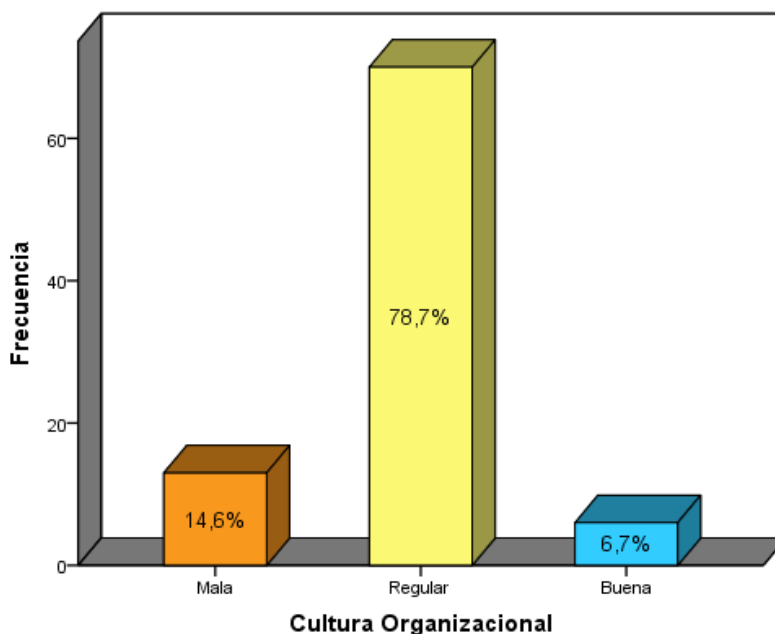


Figura 2: Niveles de la variable cultura organizacional

En la tabla 8 y figura 2, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la variable, observándose que el 14,6 % de los campesinos de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón perciben que la cultura organizacional está en el nivel de mala, el 78,7 % la ubica en regular y el 6,7 % sostiene que es buena.

Tabla 9

Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión misión

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	28	31.5
Regular	50	56.2
Buena	11	12.4
Total	89	100.0

Fuente: Elaboración Propia

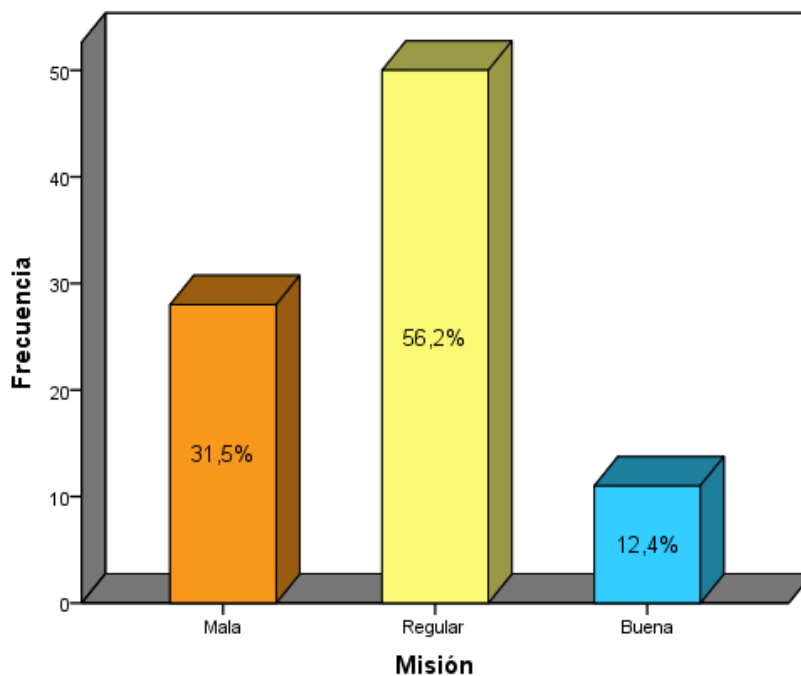


Figura 3: Niveles de la dimensión misión

En la tabla 9 y figura 3, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión referida a la misión, observándose que el 12,4 % de los campesinos de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón perciben que la misión está en el nivel de buena, el 56,2 % la ubica en regular y el 31,5 % sostiene que es mala.

Tabla 10

Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión consistencia

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	11	12.4
Regular	65	73.0
Buena	13	14.6
Total	89	100.0

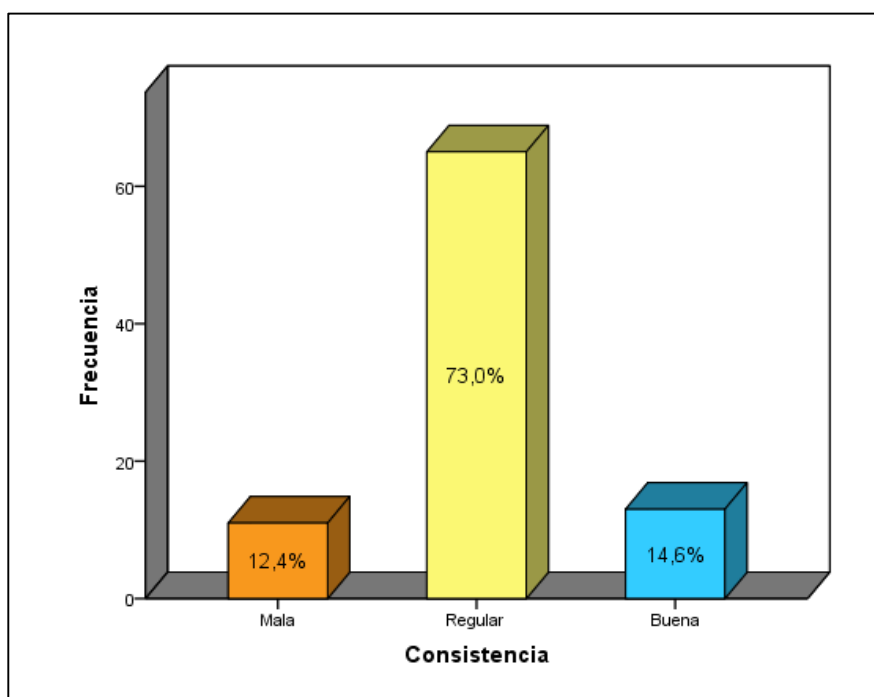


Figura 4. Niveles de la dimensión consistencia

En la tabla 10 y figura 4, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión referida a la consistencia observándose que el 14,6 % de los

campesinos de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón perciben que la consistencia está en el nivel de buena, el 73,0 % la ubica en el nivel de regular y el 12,4 % la ubica en el nivel de buena.

Tabla 11

Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión involucramiento

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	49	55.1
Regular	33	37.1
Buena	7	7.9
Total	89	100.0

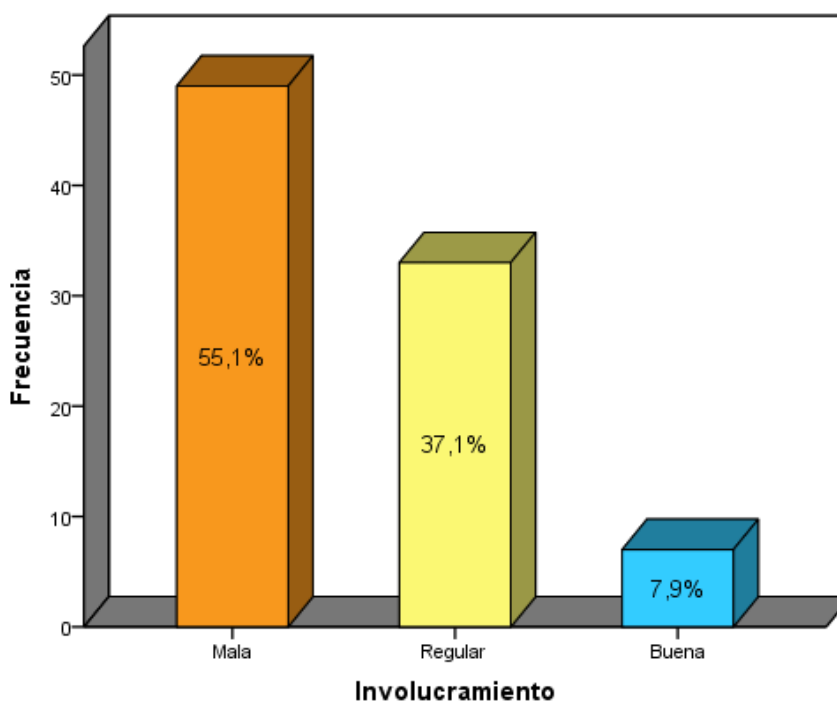


Figura 5: Niveles de la dimensión involucramiento

En la tabla 11 y figura 5, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la variable, observándose que el 55,1% de los campesinos de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón perciben que el involucramiento

está en el nivel de mala, el 37,1 % la ubica en regular y el 7,9 % sostiene que es buena.

Tabla 12

Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión adaptabilidad

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	10	11.2
Regular	31	34.8
Buena	48	53.9
Total	89	100.0

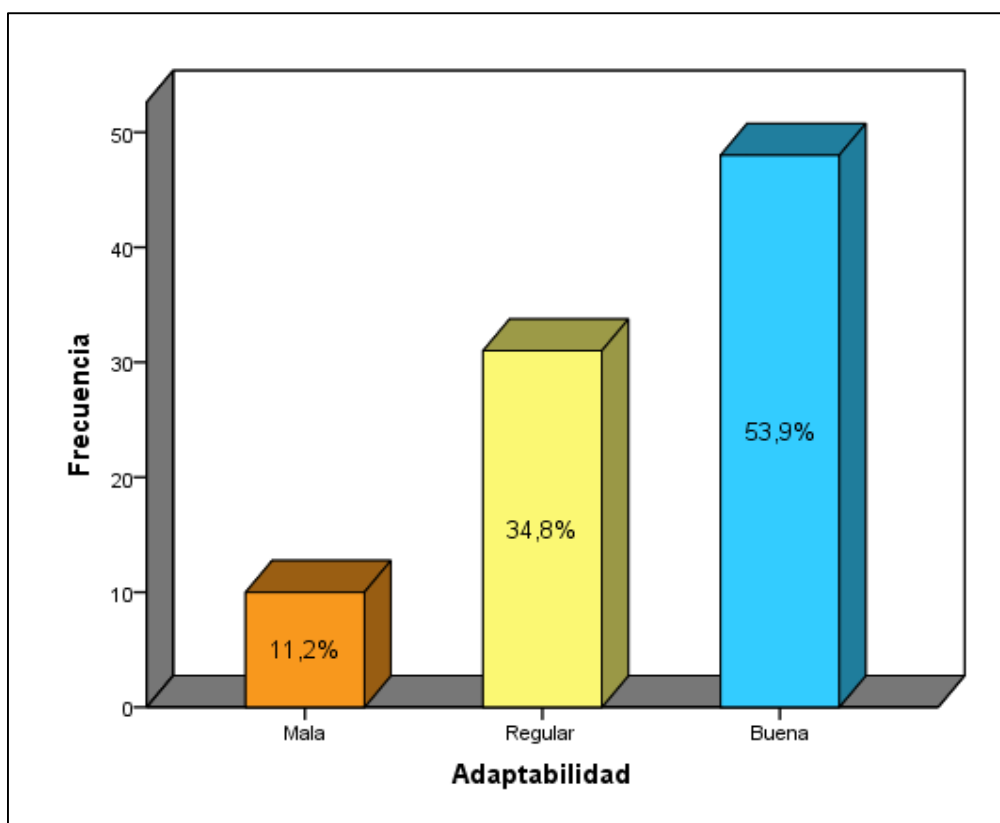


Figura 6: Niveles de la dimensión adaptabilidad

En la tabla 12 y figura 6, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión referida a la adaptabilidad, observándose que el 53,9 % de los campesinos de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón perciben que la adaptabilidad está en el nivel de buena, el 34,8 % la ubica en regular y el 11,2 % sostiene que es mala.

Tabla 13

Frecuencia porcentual de los niveles de la variable desarrollo sostenible

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Poco sostenible	10	11.2
Sostenible	68	76.4
Muy sostenible	11	12.4
Total	89	100.0

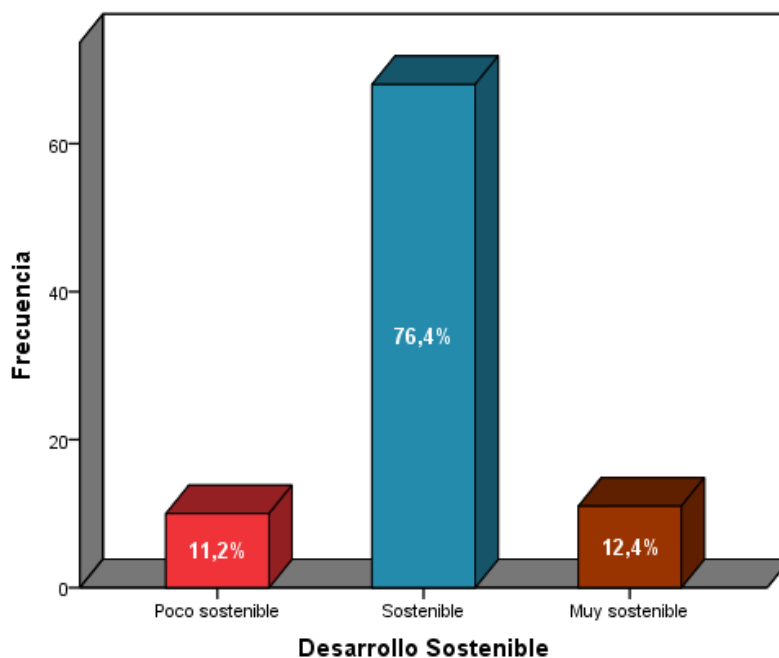


Figura 7: Niveles del desarrollo sostenible.

En la tabla 13 y figura 7, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la variable desarrollo sostenible, observándose que el 11,2 % de los campesinos de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón lo perciben como poco sostenible, el 76,4 % sostenible, y el 12,4 % muy sostenible.

Tabla 14

Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión sociocultural

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Poco sostenible	49	55.1
Sostenible	33	37.1
Muy sostenible	7	7.9
Total	89	100.0

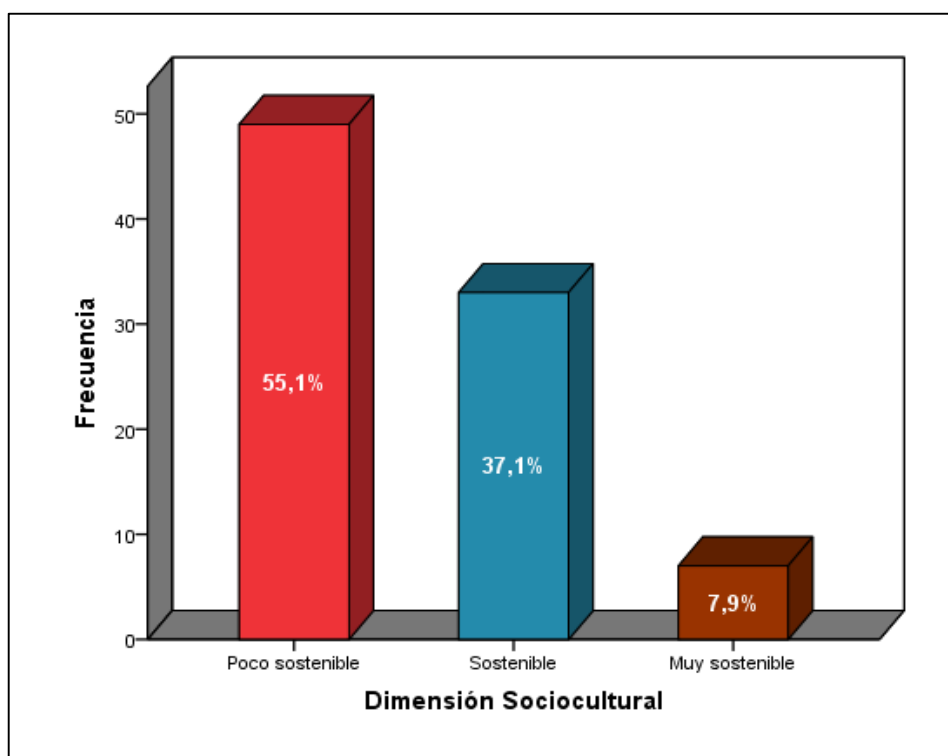


Figura 8: Niveles de la dimensión sociocultural.

En la tabla 14 y figura 8, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión sociocultural, observándose que el 55,1 % de los campesinos de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón lo perciben poco sostenible, el 37,1 % sostenible, y el 7,9 % muy sostenible.

Tabla 15

Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión económica

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Poco sostenible	10	11.2
Sostenible	31	34.8
Muy sostenible	48	53.9
Total	89	100.0

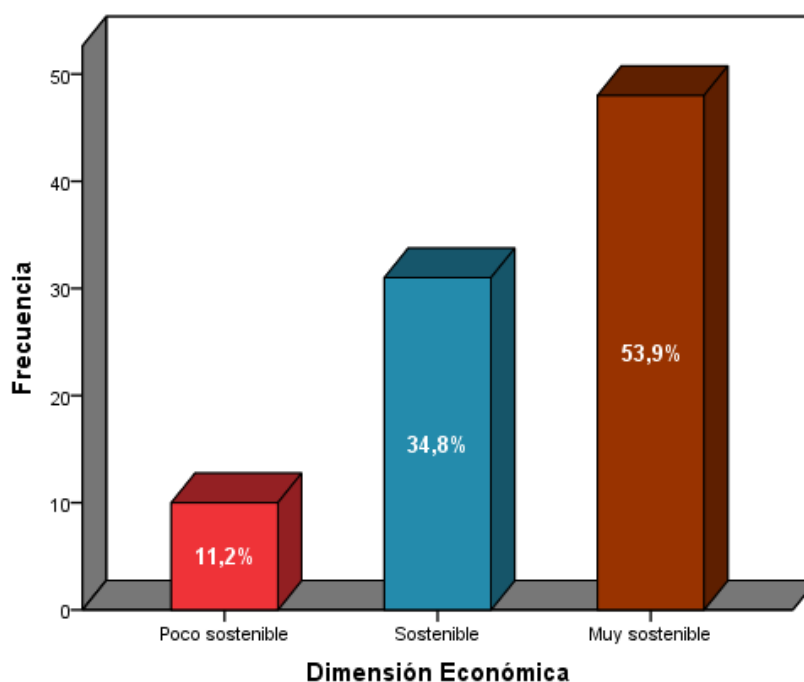


Figura 9: Niveles de la dimensión económica.

En la tabla 15 y figura 9, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión económica, observándose que el 11,2 % de los campesinos de la

comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón lo perciben poco sostenible, el 34,8 % sostenible, y el 53,9 % muy sostenible.

Tabla 16

Frecuencia porcentual de los niveles de la dimensión ecológica

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Poco sostenible	7	7.9
Sostenible	57	64.0
Muy sostenible	25	28.1
Total	89	100.0

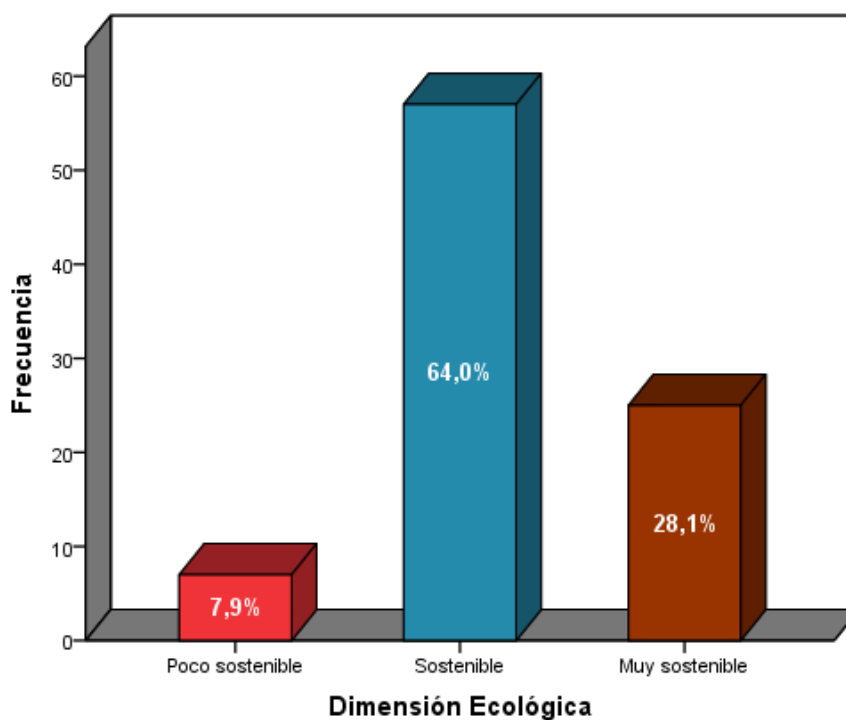


Figura 10: Niveles de la dimensión ecológica

En la tabla 16 y figura 10, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión ecológica, observándose que el 7,9 % de los campesinos de la

comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón lo perciben poco sostenible, el 64,0 % sostenible, y el 28,1 % muy sostenible.

Niveles comparativos entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015.

Tabla 17

Distribución de frecuencias entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible

Cultura Organizacional	Desarrollo Sostenible						Total	
	Poco sostenible		Sostenible		Muy sostenible			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Mala	7	8%	6	7%	0	0%	13	15%
Regular	3	3%	61	69%	6	7%	70	79%
Buena	0	0%	1	1%	5	6%	6	7%
Total	10	11%	68	76%	11	12%	89	100%

Fuente: Elaboración Propia

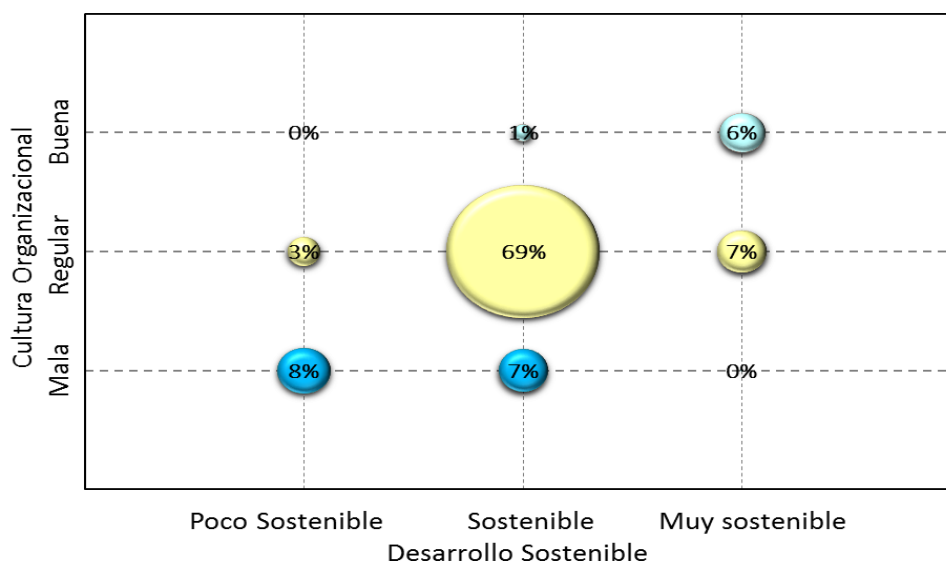


Figura 11: Distribución de frecuencias entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible.

De la tabla 17 y figura 11, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible,

apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 6 % de los campesinos perciben una buena cultura organizacional y un desarrollo muy sostenible, el 69 % perciben una regular cultura organizacional y un desarrollo sostenible, mientras que el 8 % perciben una mala cultura organizacional y un desarrollo poco sostenible.

Niveles comparativos entre el involucramiento de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015.

Tabla 18

Distribución de frecuencias entre el involucramiento de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible

Involucramiento	Desarrollo Sostenible						Total	
	Poco sostenible		Sostenible		Muy sostenible		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Mala	7	8%	40	45%	2	2%	49	55%
Regular	3	3%	26	29%	4	4%	33	37%
Buena	0	0%	2	2%	5	6%	7	8%
Total	10	11%	68	76%	11	12%	89	100%

Fuente: Elaboración Propia

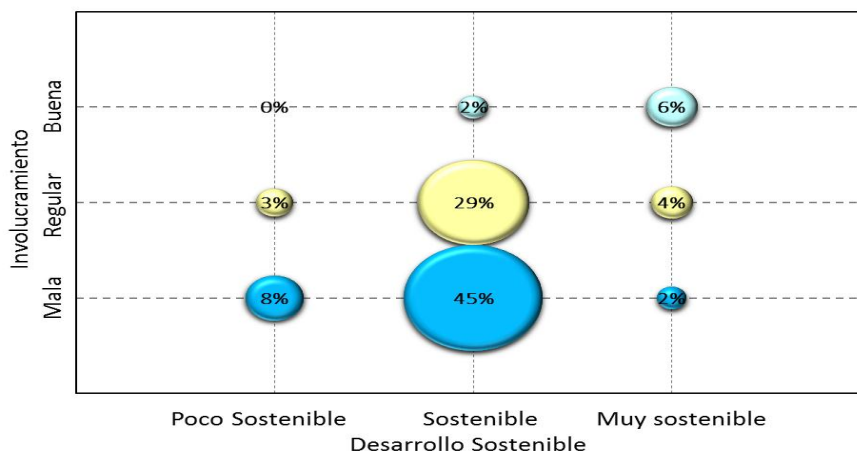


Figura 12: Distribución de frecuencias entre el involucramiento de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible.

De la tabla 18 y figura 12, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles del involucramiento de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 6 % de los campesinos perciben un buen involucramiento y un desarrollo muy sostenible, el 29 % perciben un regular involucramiento y un desarrollo sostenible, mientras que el 45 % perciben malo involucramiento y un desarrollo poco sostenible.

Niveles comparativos entre la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015.

Tabla 19

Distribución de frecuencias entre la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible

Consistencia	Desarrollo Sostenible						Total	
	Poco sostenible		Sostenible		Muy sostenible		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Mala	4	4%	7	8%	0	0%	11	12%
Regular	6	7%	54	61%	5	6%	65	73%
Buena	0	0%	7	8%	6	7%	13	15%
Total	10	11%	68	76%	11	12%	89	100%

Fuente: Elaboración Propia

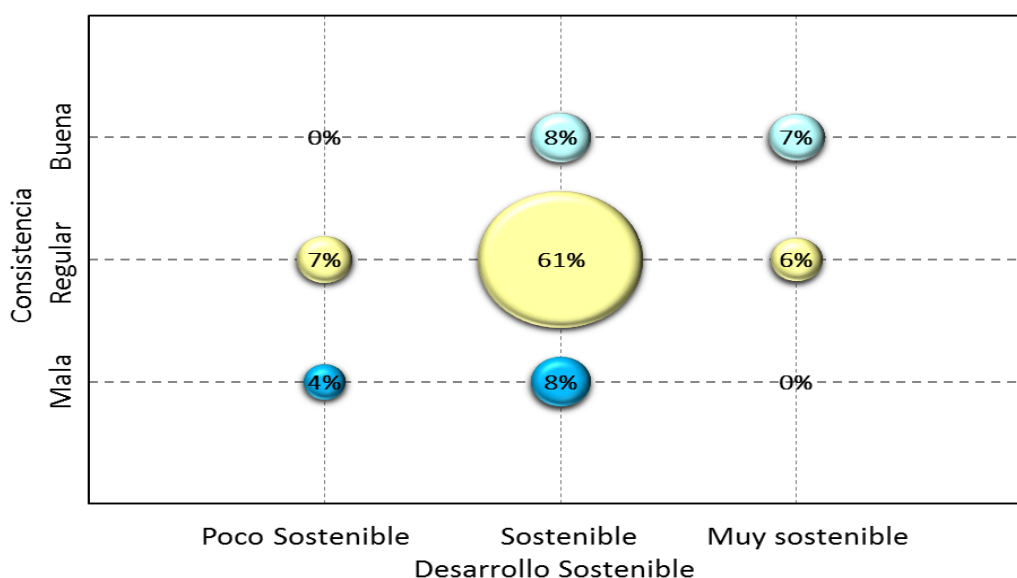


Figura 13: Distribución de frecuencias entre la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible.

De la tabla 19 y figura 13, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 8 % de los campesinos perciben una buena consistencia y un desarrollo sostenible, el 61 % perciben una regular consistencia y un desarrollo sostenible, mientras que el 8 % perciben una mala consistencia y un desarrollo sostenible.

Niveles comparativos entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015.

Tabla 20

Distribución de frecuencias entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible

Adaptabilidad	Desarrollo Sostenible						Total	
	Poco sostenible		Sostenible		Muy sostenible			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Mala	8	9%	2	2%	0	0%	10	11%
Regular	2	2%	28	31%	1	1%	31	35%
Buena	0	0%	38	43%	10	11%	48	54%
Total	10	11%	68	76%	11	12%	89	100%

Fuente: Elaboración Propia

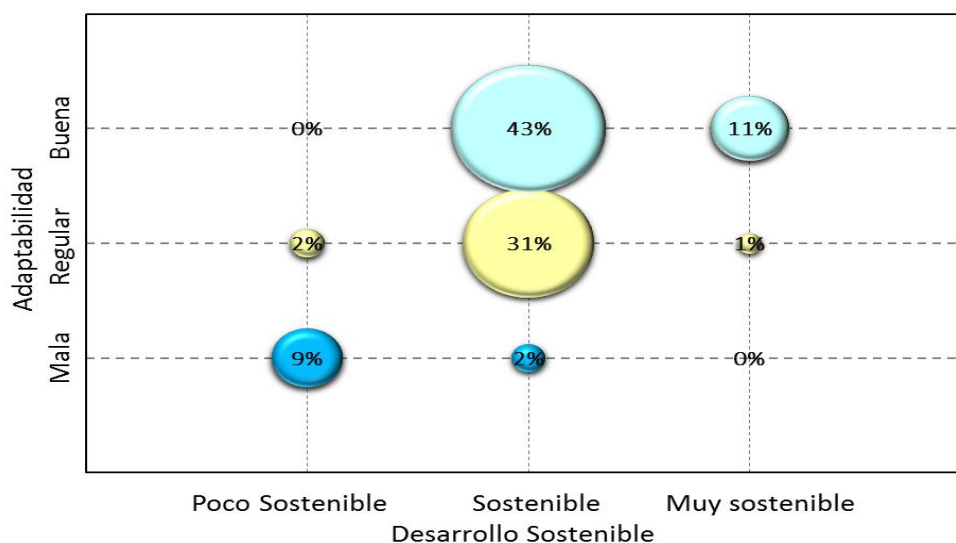


Figura 14: Distribución de frecuencias entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible.

De la tabla 20 y figura 14, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 43 % de los

campesinos perciben una buena adaptabilidad y un desarrollo sostenible, el 31 % perciben una regular adaptabilidad y un desarrollo sostenible, mientras que el 9 % perciben una mala adaptabilidad y un desarrollo poco sostenible.

Niveles comparativos entre la misión de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015.

Tabla 21

Distribución de frecuencias entre la misión de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible

Misión	Desarrollo Sostenible						Total	
	Poco sostenible		Sostenible		Muy sostenible			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Mala	4	4%	23	26%	1	1%	28	31%
Regular	5	6%	38	43%	7	8%	50	56%
Buena	1	1%	7	8%	3	3%	11	12%
Total	10	11%	68	76%	11	12%	89	100%

Fuente: Elaboración Propia

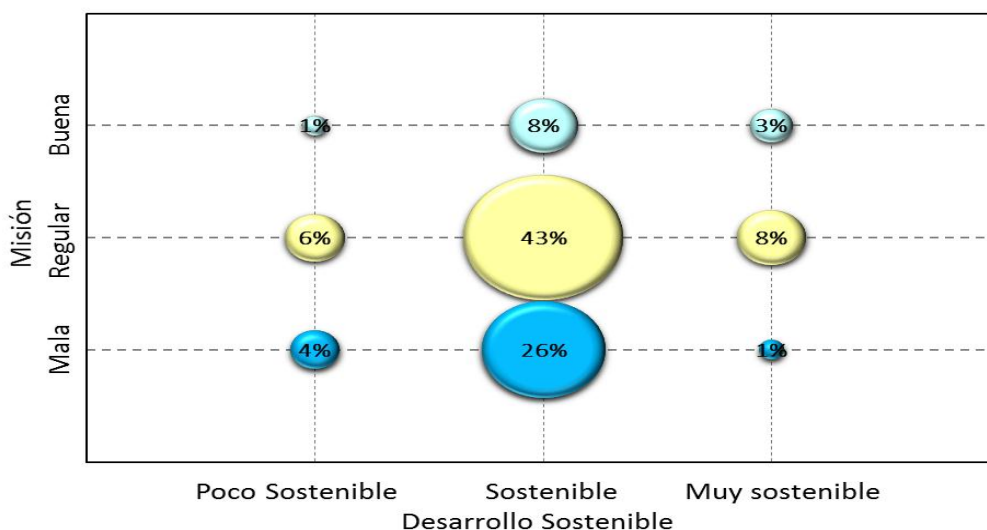


Figura 15: Distribución de frecuencias entre la misión de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible.

De la tabla 21 y figura 15, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la misión de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 8 % de los campesinos perciben una buena misión y un desarrollo sostenible, el 43 % perciben una regular misión y un desarrollo sostenible, mientras que el 26 % perciben una mala misión y un desarrollo sostenible.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Hi: Existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Ho: No existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015

Tabla 22

Grado de correlación y nivel de significación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Correlaciones				
			V1_cult_org	V2_des_sost
Rho de Spearman	V1_cult_org	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	V2_des_sost	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 22, podemos concluir que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .,797**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa y directa entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Ho: No existe relación significativa y directa entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Tabla 23

Grado de correlación y nivel de significación entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015.

Correlaciones				
			D1_involuc	V2_des_sost
Rho de Spearman	D1_Involuc	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	V2_des_sost	Coeficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 23, podemos concluir que: existe relación significativa entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,487**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa y directa entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Ho: No existe relación significativa y directa entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Tabla 24

Grado de correlación y nivel de significación entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Correlaciones				
			D2_consist	V2_des_sost
Rho de Spearman	D2_consist	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	V2_DES_SOST	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 24, podemos concluir que: existe relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .,538**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa y directa entre la involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015

Ho: No existe relación significativa y directa entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015

Tabla 25

Grado de correlación y nivel de significación entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Correlaciones			D3_adapt	V2_des_sost
Rho de Spearman	D3_adapt	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	V2_des_sost	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 25, podemos concluir que: existe relación significativa entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,701**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica Especifico 4

Hg: Existe relación significativa y directa entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Ho: No existe relación significativa y directa entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015

Tabla 26

Grado de correlación y nivel de significación entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca – 2015

Correlaciones				
			D4_mision	V2_des_sost
Rho de Spearman	D4_mision	Coeficiente de correlación	1,000	,430*
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	89	89
	V2_des_sost	Coeficiente de correlación	,250*	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	89	89

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 26, podemos concluir que: existe relación significativa entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .430**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

IV. Discusión

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón.- 2015. En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y la variable: desarrollo sostenible.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación significativa alta entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,797**).

En referencia a los antecedentes consultados respecto a la investigación, encontramos algunos que se relacionan con dichas variables así por ejemplo tenemos a Gómez, (2009) quien sostuvo que la comunidad Valle del Sol experimenta un sentimiento de satisfacción respecto a la organización presente en la comunidad, y considera que es una instancia que los motiva a realizar esfuerzos en conjunto para superar problemas presentes en la comunidad, es decir existe una fuerte relación entre la organización de la comunidad y la superación de sus problemas o desarrollo comunal.

De la misma forma Espinoza, (2011), sostuvo que ante la poca interacción entre los actores locales de la comunidad para que se fomente el desarrollo local sostenible, escasa información del potencial y habilidades de la comunidad, débil visión de conjunto de la problemática ambiental, ha generado una considerada sectorización de los problemas: contaminación, salud, recursos naturales, saneamiento básico, gestión territorial, es decir la debilidad organizacional causa una deficiencia en el abordaje y solución a las problemáticas de la comunidad.

Xicara, (2014), sostuvo que la organización comunitaria, presenta un debilitamiento por la lucha de poderes locales (ocasionando entre los líderes de la comunidad, la dispersión y el conflicto). Además representa cansancio ciudadano

por asistir a una serie de reuniones. Todas estas limitaciones pueden negar la posibilidad de hablar de una participación con calidad democrática para toda la población en la solución de sus problemas comunales y su desarrollo como comunidad.

Con referencia a la primera hipótesis específica, también los resultados según la prueba de correlación de Spearman indican que existe relación significativa entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,487**).

Con referencia a la segunda hipótesis específica, también los resultados según la prueba de correlación de Spearman indican que existe relación significativa entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,538**).

Con referencia a la tercera hipótesis específica, también los resultados según la prueba de correlación de Spearman indican que existe relación significativa alta entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,701**).

Con referencia a la cuarta hipótesis específica, también los resultados según la prueba de correlación de Spearman indican que existe relación significativa entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,430**).

V. Conclusiones

Primera:

Existe relación significativa alta entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,797**).

Segunda:

Existe relación significativa entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .487**).

Tercera:

Existe relación significativa entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,538**).

Cuarta:

Existe relación significativa alta entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,701**).

Quinta:

Existe relación significativa entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .430**).

VI. Recomendaciones

Primera:

Realizar un programa de capacitación con el objetivo que la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca reconozca como su cultura organizacional se relaciona directamente con su desarrollo sostenible, debido al compromiso organizacional. En ese sentido, dicha cultura puede convertirse en una ventaja competitiva para la organización.

Segunda:

La comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca debe reconocer que el compromiso de sus miembros es uno de los factores más importantes para la estabilidad de la organización. Así mismo debe fomentar alianzas estratégicas con universidades u otras instituciones, a fin de generar espacios de aprendizaje conjuntos que le permitan acceder al conocimiento especializado que está limitando su potencial de crecimiento, así se les permitirá fortalecer el trabajo en equipo con las competencias necesarias para mejorar la sostenibilidad organizacional y financiera de la organización.

Tercera:

Deben reconocer que la integración entre sus miembros es clave en su desarrollo organizacional, la organización debe tratar de democratizar aún más los espacios de participación y toma de decisión. Para ello, la formación integral de nuevos líderes y es un factor clave, pues permitirán que supere el principal desafío en torno a la sostenibilidad organizacional que enfrenta en la actualidad: la sucesión.

Cuarta:

La comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca debe reconocer que las organizaciones cambian, crecen y evolucionan de la misma manera que su entorno. Por esta razón, la organización requiere aceptar el cambio como inherente a la vida de una organización en lugar de intentar conservar lo que funcionó en él. De este modo, deberá desarrollar habilidades para dirigir el cambio, para ello, el cambio debe ser entendido como un proceso largo que requiere de un alto grado de concientización entre todos los miembros del equipo.

Quinta:

Realizar una capacitación y campaña de concientización en la comunidad sobre la vital importancia de la misión de su organización es decir tener una visión estratégica a donde quieren llegar cuáles son sus metas y objetivos.

VII. Referencias

- Aguilar, A. (mayo, 2009). *El Diagnóstico de la Cultura Organizacional*. Global Media Journal. Edición Iberoamericana. Volumen 6, Número 11. Disponible en http://gmje.mty.itesm.mx/5el_diagnostico.pdf
- Ascanta, R. (2014). *La Participación Juvenil en la toma de decisiones en la comunidad de Oyacachi, Cantón El Chaco*. Tesis para optar el título de Magister en Desarrollo Local con mención en Formulación y Evaluación de Proyectos de Desarrollo Endógeno. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>.
- Bolívar, A. (2014) *Cultura organizacional y emprendimiento en las asociaciones campesinas de la Zona de Integración Fronteriza Colombo-Ecuatoriana*. Disponible en <file:///C:/Users/patricia/Downloads/624-1738-1-SM.pdf>
- Bonavia, T., Prado, V., Barberá, T. (2009). *Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison*. *Psicothema*. Vol. 21, Nº 4, pp. 633-63. Disponible en <http://digital.csic.es/bitstream/10261/104088/1/Denison%20Organizational%20Culture.pdf>
- Bonavia, T., Prado, V., García, Alejandra. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*. *Summa Psicológica*. Vol. 7, Nº 1, 15 – 32. Disponible en [http://digital.csic.es/bitstream/10261/104177/1/SUMMA%20Psicol%C3%B3gic a.p](http://digital.csic.es/bitstream/10261/104177/1/SUMMA%20Psicol%C3%B3gic%20a.p)
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Tesis para optar el título de licenciado en Ciencias Económica. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>
- Carrasco, S. (2006) *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Perú. 474 pp. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/0ByDWDclq2V6ZQjc1azZvOWxrNW8/edit?pli=1>

- CEPAL, (2011) *Población, Territorio y Desarrollo Sostenible*. Chile. Disponible en <http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/0/46070/2012-96-poblacion-web.pdf>
- Cruz, M. (2012). *Auto Organización Comunitaria para la Innovación Social y el Desarrollo Local*. Tesis para optar el grado de Magister en Desarrollo. Colombia: Universidad Pontificie Bolivariana. Disponible en <http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/36/1/Auto%20organizaci%C3%B3n%20Comunitaria%20para%20la%20Innovaci%C3%B3n%20Social%20y%20el.pdf>
- Diez, H. (2012). *Las comunidades campesinas en perspectivas*. Editorial Espasa.
- Esparza, I. (2014) *Cultura organizacional y desarrollo social en las comunidades campesinas de Ayabaca – Ayacucho*. Universidad Nacional de Huamanga.
- Espinoza, A. (2011). *Intervención de la organización comunitaria para mejorar la calidad de vida en la comunidad de san juan buena vista, municipio de Verapaz, San Vicente. 2009- 2010*. Tesis para optar el grado de Magister en Desarrollo Local Sostenible. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Disponible en <http://ri.ues.edu.sv/4537/1/Tesis%20de%20MDLS%20de%20Licda.%20EspinozaA.%20UES-FMP.pdf>
- Hernández S., Fernández C., Baptista C. (2003) *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Tercera edición. Interamericana. México. Disponible en https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional*. Quinta Edición. México: Pearson Educación. Disponible en <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Lay, E. (2012). *Implicancias de la Cultura Organizacional en la Sostenibilidad de una Organización de la Sociedad Civil una aproximación desde el caso de la asociación cultural arena y esteras, 2008-2012*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión Social. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4476/LAY_GUERRA_IMPLICANCIAS_ESTERAS.pdf?sequence=1

Martínez, C. (2010) *Gestión de directores y cultura organizacional en instituciones educativas de secundaria – red nº 7 del callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención: Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2010_Mart%C3%ADnez_Gesti%C3%B3n-de-directores-y-cultura-organizacional-en-instituciones-educativas-de-secundaria-Red-N%C2%B0-07-del-Callao.pdf

Mera, A. (2011). *Modelo de Intervención Social Sostenible de Organización que genere liderazgo en la gestión del centro poblado Pacherez-Lambayeque 2008-2009*. Tesis para optar el título de doctor en Bienestar Social y Desarrollo Local. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>.

Ozuna, N. (2012). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. Tesis para obtener el grado de magister en administración. México: Instituto Politécnico Nacional. Disponible en <http://www.escipol.cl/spa/cultura/biblioteca/pdfs/Comportamiento%20organizacional%20ROBBINS%20STEPHEN.PDF>

Robbins, S., Judge, Timothy (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera Edición. México: Pearson Educación. Disponible en

<http://www.escipol.cl/spa/cultura/biblioteca/pdfs/Comportamiento%20organizacion%20ROBBINS%20STEPHEN.PDF>

Toca, C. (julio/diciembre 2009). *Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional*. *Civilizar*. Disponible en <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/civilizar%20%2017/Civ%2017.%20art.%206.pdf>

Organización Meteorológica Mundial (2012). *Desarrollo Sostenible: La Perspectiva de la Organización Meteorológica Mundial*. Suiza: Case Postale. Disponible en http://www.uncsd2012.org/content/documents/660WMO1087_Rio20_ES_web.pdf

Ramírez, A., Sánchez, J., García, A. (julio/diciembre2004). El Desarrollo Sustentable: Interpretación y Análisis. *Revista del Centro de Investigación*. México, Universidad La Salle, vol. 6, núm. 21. Disponible en <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/civilizar%20%2017/Civ%2017.%20art.%206.pdf>

Sepúlveda, S. (2008). *Gestión del Desarrollo Sostenible en Territorios Rurales: Métodos para la Planificación*. Costa Rica. Disponible en <http://www.territorioscentroamericanos.org/experiencias/Documents/Planificaci%C3%B3n%20y%20Gesti%C3%B3n%20de%20Territorios.pdf>

Xicara, M. (2014). *Participación y empoderamiento en la política de desarrollo local: “estudio comparado de las formas de participación ciudadana de las comunidades indígenas de Guatemala (2002-2012)”*. Tesis para optar el título de doctora en Políticas Publicas y Transformación Social. España: Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: Cultura Organizacional y Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón 2015							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo se relaciona la misión de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?</p> <p>¿Cómo se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre la misión de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015.</p> <p>Determinar la relación entre la consistencia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación entre el Cultura Organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>Existe relación entre la misión de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015.</p> <p>Existe relación entre la consistencia de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015.</p>	Variable 1: Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel o rango
			Misión	Dirección e intención estratégica Metas y objetivos Visión	1-2 3-4 5-6	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	Deficiente Regular Bueno
			Consistencia	Coordinación e integración Acuerdos Valores centrales	7-8 9-10 11-12		
Involucramiento	Empoderamiento Orientación al equipo Desarrollo de capacidades	13-14 15-16 17-18					
Adaptabilidad	Aprendizaje organizacional Enfoque al integrante Orientación al cambio	19-20 21-22 23-24					
Variable 2: Desarrollo Sostenible							

¿Cómo se relacionan el involucramiento de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?	Determinar la relación entre el involucramiento de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015	Existe relación entre el involucramiento de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel o rango
¿Cómo se relacionan la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015?	Determinar la relación entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015	Existe relación entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015	Dimensión Sociocultural	Actores sociales Equidad Diversidad cultural	25-26 27-28 29-30	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	Deficiente Regular Bueno
	Determinar la relación entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015	Existe relación entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015	Dimensión Económica	Capacidad productiva Potencial económico del territorio Competitividad	31-32 33-34 35-36		
	Determinar la relación entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015	Existe relación entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015	Dimensión ecológica	Conservación de recursos naturales Protección de ecosistemas Gestión territorial	37-38 39-40 41-42		

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) comunero, el presente cuestionario trata sobre la cultura organizacional de su comunidad campesina, tiene como propósito recoger información sobre la identificación y compromiso con su organización. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera. Muchas Gracias.

LEYENDA		
Nunca	N	1
A Veces	AV	2
Siempre	S	3

Nº	CULTURA ORGANIZACIONAL			
	Dimensión 1: Misión	N	AV	S
1	Nuestra directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente			
2	Conducimos nuestra comunidad de una forma organizada y planificada			
3	Se cumple el reglamento interno de nuestra comunidad			
4	cuando tomamos una decisión en nuestra comunidad tenemos en cuenta nuestros objetivos y metas comunales			
5	Constantemente actuamos en base a la visión de nuestra comunidad			
6	Nuestra directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente			
	Dimensión 2: Consistencia	N	AV	S
7	Existe una coordinación cercana entre los diversos comités que integran nuestra comunidad			
8	Cuando se presenta un caso social de salud o alguna tragedia la comunidad nos brinda su apoyo emocional y económico			
9	Cuando existen desacuerdos, la decisión se toma en base al voto mayoritario			

10	Para llegar a un acuerdo respetamos las opiniones de los demás y también somos escuchados			
11	Los pobladores nos guiamos de nuestras costumbres y valores comunales			
12	Mostramos un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas			
	Dimensión 3: Involucramiento	N	AV	S
13	El aprendizaje es un objetivo importante dentro de la comunidad.			
14	Se premia a los miembros que ayudan a resolver los problemas de la comunidad			
15	Sentimos que nuestra comunidad se preocupa por el bienestar de sus integrantes			
16	Nuestras ideas y recomendaciones a menudo son tomadas en cuenta			
17	Nos adaptamos a los cambios que se presentan en el entorno, como los trámites burocráticos ante las instituciones y el avance de la tecnología			
18	Continuamente reflexionamos en las asambleas acerca de la forma como conducimos nuestra comunidad			
	Dimensión 4: Adaptabilidad	N	AV	S
19	Realizamos responsablemente nuestras tareas encomendadas			
20	Generalmente actué en base a mis deberes y derechos como comunero o directivo de algún comité			
21	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en lugar de cargar el peso en la directiva.			
22	Valoramos y promovemos el trabajo en equipo			
23	En nuestra comunidad se realizan capacitaciones para los comuneros en temas de valores y convivencia comunal			
24	Los comuneros adultos y jubilados transmiten experiencias a los más jóvenes			

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA DESARROLLO SOSTENIBLE

Estimado(a) comunero, el presente cuestionario trata sobre el desarrollo sostenible de su comunidad campesina. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera. Muchas Gracias.

LEYENDA		
Nunca	S	1
A Veces	AV	2
Siempre	N	3

Nº	DESARROLLO SOSTENIBLE			
	Dimensión 1: Sociocultural	N	AV	S
25	Las autoridades comunales cumplen sus funciones pensando siempre en los comuneros y su bienestar			
26	Coordinamos con nuestras autoridades distritales, provinciales y regionales para nuestro desarrollo			
27	Existe un clima de igualdad en nuestra comunidad			
28	Consideramos importante el valor de la justicia en nuestra comunidad			
29	Respetamos las diferencias de religión, idioma, lugar de origen que hay entre nuestros comuneros			
30	Tenemos una relación de respeto con las comunidades vecinas de nuestro distrito y provincia			
	Dimensión 2: Económica	N	AV	S
31	Nuestra producción ganadera y agrícola se viene incrementando en estos últimos años			
32	Nuestras actividades económicas nos permiten tener una buena calidad de vida			
33	Creo que nuestras tierras y campos de cultivo nos seguirán brindando beneficio económico por mucho tiempo mas			
34	Se vienen creando asociaciones productivas en nuestra comunidad			
35	Nuestra producción agrícola y ganadera es igual o mejor que la de			

	comunidades vecinas			
36	Nos preocupamos por mejorar la calidad de nuestro ganado y nuestros productos agrícolas			
	Dimensión 3: Ecológica	N	AV	S
37	Un tema importante en nuestras asambleas es la protección de nuestros recursos naturales			
38	Protegemos de la caza furtiva a las vicuñas que habitan nuestro territorio			
39	Consideramos muy importante la protección del medio ambiente			
40	Valoramos la correcta utilización y no desperdiciamos nuestro recurso del agua			
41	Planificamos las áreas que serán destinadas a agricultura, ganadería y para viviendas			
42	Manejamos adecuadamente los desperdicios (basura) en nuestra comunidad.			

Base de datos de las variables: cultura organizacional y desarrollo sostenible

PR 1	PR 2	PR 3	PR 4	PR 5	PR 6	PR 7	PR 8	PR 9	PR 10	PR 11	PR 12	PR 13	PR 14	PR 15	PR 16	PR 17	PR 18	PR 19	PR 20	PR 21	PR 22	PR 23	PR 24	PR 25
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
2	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1
2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2
1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1
3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3
2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1

2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	
3	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	
3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	
2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	
2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	
1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	
1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	
3	2	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	
1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1
1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	
2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	
1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	
1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	
3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	
1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	
1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	1	
1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	
2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	

2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2
2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2
3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3
3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2
2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2

PR 26	PR 27	PR 28	PR 29	PR 30	PR 31	PR 32	PR 33	PR 34	PR 35	PR 36	PR 37	PR 38	PR 39	PR 40	PR 41	PR 42
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3
2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3
1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3
1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2
2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3
1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3
2	2	2	1	1	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	2	2
2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3
2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	3
3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2
2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3
1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2

1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2
1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3
2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2
3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	3
1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3
1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3
1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1
1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2
3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2
2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2
1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3
1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3
1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2
1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1
1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3
2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1
3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1
2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2
1	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2

2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1
1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2
3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2
1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3
1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3
1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3
1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1
2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1
2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2
2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2
3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2
1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1
1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1
2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3
3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3

1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1
1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3
2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2
3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2
3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2
2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	Cultura organizacional	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Misión								
1	Nuestra directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente	X		X		X		
2	Conducimos nuestra comunidad de una forma organizada y planificada	X		X		X		
3	Se cumple el reglamento interno de nuestra comunidad	X		X		X		
4	cuando tomamos una decisión en nuestra comunidad tenemos en cuenta nuestros objetivos y metas comunales	X		X		X		
5	Constantemente actuamos en base a la visión de nuestra comunidad	X		X		X		
6	Nuestra directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente	X		X		X		
Dimensión 2: Consistencia								
7	Existe una coordinación cercana entre los diversos comités que integran nuestra comunidad	X		X		X		
8	Cuando se presenta un caso social de salud o alguna tragedia la comunidad nos brinda su apoyo emocional y económico	X		X		X		
9	Cuando existen desacuerdos, la decisión se toma en base al voto mayoritario	X		X		X		
10	Para llegar a un acuerdo respetamos las opiniones de los demás y también somos escuchados	X		X		X		
11	Los pobladores nos guiamos de nuestras costumbres y valores comunales	X		X		X		

12	Mostramos un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas	X		X		X		
	Dimensión 3: Involucramiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El aprendizaje es un objetivo importante dentro de la comunidad.	X		X		X		
14	Se premia a los miembros que ayudan a resolver los problemas de la comunidad	X		X		X		
15	Sentimos que nuestra comunidad se preocupa por el bienestar de sus integrantes	X		X		X		
16	Nuestras ideas y recomendaciones a menudo son tomadas en cuenta	X		X		X		
17	Nos adaptamos a los cambios que se presentan en el entorno, como los trámites burocráticos ante las instituciones y el avance de la tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Continuamente reflexionamos en las asambleas acerca de la forma como conducimos nuestra comunidad	X		X		X		
	Dimensión 4: Adaptabilidad	X		X		X		
19	Realizamos responsablemente nuestras tareas encomendadas	X		X		X		
20	Generalmente actuó en base a mis deberes y derechos como comunero o directivo de algún comité	X		X		X		
21	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en lugar de cargar el peso en la directiva.	X		X		X		
22	Valoramos y promovemos el trabajo en equipo	X		X		X		
23	En nuestra comunidad se realizan capacitaciones para los comuneros en temas de valores y convivencia comunal	X		X		X		
24	Los comuneros adultos y jubilados transmiten experiencias a los más jóvenes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: **Santiago Aquiles Gallarday Morales** **DNI: 25514954**

Especialidad del validador: **Mgtr. Docencia e Investigación Universitaria**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Santiago Aquiles Gallarday Morales

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO SOSTENIBLE

Nº	DESARROLLO SOSTENIBLE	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Sociocultural							
1	Las autoridades comunales cumplen sus funciones pensando siempre en los comuneros y su bienestar	X		X		X		
2	Coordinamos con nuestras autoridades distritales, provinciales y regionales para nuestro desarrollo	X		X		X		
3	Existe un clima de igualdad en nuestra comunidad	X		X		X		
4	Consideramos importante el valor de la justicia en nuestra comunidad	X		X		X		
5	Respetamos las diferencias de religión, idioma, lugar de origen que hay entre nuestros comuneros	X		X		X		
6	Tenemos una relación de respeto con las comunidades vecinas de nuestro distrito y provincia	X		X		X		
	Dimensión 2: Económica							
7	Nuestra producción ganadera y agrícola se viene incrementando en estos últimos años	X		X		X		
8	Nuestras actividades económicas nos permiten tener una buena calidad de vida	X		X		X		
9	Creo que nuestras tierras y campos de cultivo nos seguirán brindando beneficio económico por mucho tiempo mas	X		X		X		
10	Se vienen creando asociaciones productivas en nuestra comunidad	X		X		X		
11	Nuestra producción agrícola y ganadera es igual o mejor que la de comunidades vecinas	X		X		X		

12	Nos preocupamos por mejorar la calidad de nuestro ganado y nuestros productos agrícolas	X		X		X		
	Dimensión 3: Ecológica	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Un tema importante en nuestras asambleas es la protección de nuestros recursos naturales	X		X		X		
14	Protegemos de la caza furtiva a las vicuñas que habitan nuestro territorio	X		X		X		
15	Consideramos muy importante la protección del medio ambiente	X		X		X		
16	Valoramos la correcta utilización y no desperdiciamos nuestro recurso del agua	X		X		X		
17	Planificamos las áreas que serán destinadas a agricultura, ganadería y para viviendas	X		X		X		
16	Manejamos adecuadamente los desperdicios (basura) en nuestra comunidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: Santiago Aquiles Gallarday Morales DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mgtr. Docencia e Investigación Universitaria

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Santiago Aquiles Gallarday Morales

Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	Cultura organizacional	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Misión							
1	Nuestra directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente	✓		✓		✓		
2	Conducimos nuestra comunidad de una forma organizada y planificada	✓		✓		✓		
3	Se cumple el reglamento interno de nuestra comunidad	✓		✓		✓		
4	cuando tomamos una decisión en nuestra comunidad tenemos en cuenta nuestros objetivos y metas comunales	✓		✓		✓		
5	Constantemente actuamos en base a la visión de nuestra comunidad	✓		✓		✓		
6	Nuestra directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Consistencia							
7	Existe una coordinación cercana entre los diversos comités que integran nuestra comunidad	✓		✓		✓		
8	Cuando se presenta un caso social de salud o alguna tragedia la comunidad nos brinda su apoyo emocional y económico	✓		✓		✓		
9	Cuando existen desacuerdos, la decisión se toma en base al voto mayoritario	✓		✓		✓		
10	Para llegar a un acuerdo respetamos las opiniones de los demás y también somos escuchados	✓		✓		✓		
11	Los pobladores nos guiamos de nuestras costumbres y valores comunales	✓		✓		✓		
12	Mostramos un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Involucramiento							
13	El aprendizaje es un objetivo importante dentro de la comunidad.	✓		✓		✓		
14	Se premia a los miembros que ayudan a resolver los problemas de la comunidad	✓		✓		✓		

15	Sentimos que nuestra comunidad se preocupa por el bienestar de sus integrantes	✓		✓		✓	
16	Nuestras ideas y recomendaciones a menudo son tomadas en cuenta	✓		✓		✓	
17	Nos adaptamos a los cambios que se presentan en el entorno, como los trámites burocráticos ante las instituciones y el avance de la tecnología	✗	No	✗	No	✗	No
18	Continuamente reflexionamos en las asambleas acerca de la forma como conducimos nuestra comunidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Dimensión 4: Adaptabilidad							
19	Realizamos responsablemente nuestras tareas encomendadas	✓		✓		✓	
20	Generalmente actuó en base a mis deberes y derechos como comunero o directivo de algún comité	✓		✓		✓	
21	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en lugar de cargar el peso en la directiva.	✓		✓		✓	
22	Valoramos y promovemos el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
23	En nuestra comunidad se realizan capacitaciones para los comuneros en temas de valores y convivencia comunal	✓		✓		✓	
24	Los comuneros adultos y jubilados transmiten experiencias a los más jóvenes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mgtr: *Flores Sotelo William Sebastián* DNI: *06175729*

Especialidad del validador: Mgtr. *Gerencia gerencia especial*



Dr. William Sebastián Flores Sotelo
 Docente Investigador de Posgrado
 CEL N° 09426

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO SOSTENIBLE

N°	DESARROLLO SOSTENIBLE	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Sociocultural							
1	Las autoridades comunales cumplen sus funciones pensando siempre en los comuneros y su bienestar	✓		✓		✓		
2	Coordinamos con nuestras autoridades distritales, provinciales y regionales para nuestro desarrollo	✓		✓		✓		
3	Existe un clima de igualdad en nuestra comunidad	✓		✓		✓		
4	Consideramos importante el valor de la justicia en nuestra comunidad	✓		✓		✓		
5	Respetamos las diferencias de religión, idioma, lugar de origen que hay entre nuestros comuneros	✓		✓		✓		
6	Tenemos una relación de respeto con las comunidades vecinas de nuestro distrito y provincia	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Económica							
7	Nuestra producción ganadera y agrícola se viene incrementando en estos últimos años	✓		✓		✓		
8	Nuestras actividades económicas nos permiten tener una buena calidad de vida	✓		✓		✓		
9	Creo que nuestras tierras y campos de cultivo nos seguirán brindando beneficio económico por mucho tiempo mas	✓		✓		✓		
10	Se vienen creando asociaciones productivas en nuestra comunidad	✓		✓		✓		
11	Nuestra producción agrícola y ganadera es igual o mejor que la de comunidades vecinas	✓		✓		✓		
12	Nos preocupamos por mejorar la calidad de nuestro ganado y nuestros productos agrícolas	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Ecológica							
13	Un tema importante en nuestras asambleas es la protección de nuestros recursos naturales	✓		✓		✓		

14	Protegemos de la caza furtiva a las vicuñas que habitan nuestro territorio	✓		✓		✓	
15	Consideramos muy importante la protección del medio ambiente	✓		✓		✓	
16	Valoramos la correcta utilización y no desperdiciamos nuestro recurso del agua	✓		✓		✓	
17	Planificamos las áreas que serán destinadas a agricultura, ganadería y para viviendas	✓		✓		✓	
16	Manejamos adecuadamente los desperdicios (basura) en nuestra comunidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mgtr: *Flores Sotelo William Sebastian* DNI: *06175729*

Especialidad del validador: Mgtr. *Gerencia gerencia y personal*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Signature]

 Dr. William Sebastian Flores Sotelo
 Docente Investigador de Posgrado
 CEL N° 09426

**Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo
Tomas de Cochamarca, Oyón 2015.**

Br. Maritza Nancy Obregón Briceño

Resumen

La presente investigación denominada “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón 2015” tuvo por objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015. Para la presente investigación se ha utilizado el enfoque cuantitativo de tipo no experimental, descriptivo – correlacional, siendo la población y muestra 89 comuneros de la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, para el recojo de información se ha hecho la prueba piloto Alfa de Cronbach se utilizó la encuesta como técnica, con su instrumento el cuestionario. Durante el proceso se pudo demostrar las hipótesis planteadas en este estudio y que existe una correlación significativa entre cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa alta entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. En conclusión se afirma que existe una relación altamente significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible de la comunidad estudiada para este trabajo ya sea a nivel general o por dimensiones.

Palabras claves: Cultura Organizacional – Desarrollo Sostenible

Abstrac

This research called "Organizational culture and sustainable development in the rural community of Santo Tomas Cochamarca, Oyón 2015" aimed to determine the relationship between organizational culture and sustainable development in the rural community of Santo Tomas Cochamarca-2015. For this research it was used quantitative approach to non-experimental, descriptive - correlational, with the population 115 and the sample 89 villagers de la rural community Santo Tomas de Cochamarca, for information gathering has become pilot Cronbach's alpha test the survey as a technique was used with the instrument the questionnaire. During the process it was proved the assumptions made in this study and that there is a significant correlation between organizational culture and sustainable development in the rural community of Santo Tomas Cochamarca. The results show a significant relationship between high organizational culture and sustainable development in the rural community of Santo Tomas Cochamarca - 2015. In conclusion states that there is a highly significant relationship between organizational culture and sustainable development of the community studied for this work either in general or by dimensions.

Keywords: Organizational Culture - Sustainable Development

Introducción

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015, el marco teórico se trabajó teniendo en cuenta las teorías y definiciones de algunos autores referentes a las dimensiones y variables, la secuencia de la investigación responde a los lineamientos de la escuela de posgrado siguiendo el siguiente esquema: En el capítulo primero se abordó la realidad problemática, los antecedentes y el marco teórico, la justificación, problema de investigación sobre las variables, así también se trata sobre las hipótesis de investigación y los objetivos. El segundo capítulo trató del método, referido al enfoque, diseño, tipo así como el proceso de recolección de datos y la validez y confiabilidad del instrumento. En el tercer capítulo se presentan los resultados del análisis de la información, el capítulo cuarto aborda la discusión, el quinto las conclusiones, las recomendaciones en el sexto y las referencias en el séptimo capítulo, seguido de anexos.

Revisión de la Literatura

Antecedentes de la investigación

En este mismo sentido algunos antecedentes nacionales como la investigación de Esparza (2014) titulada "*Cultura organizacional y desarrollo social en las comunidades campesinas de Ayabaca – Ayacucho*"; tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo social de los campesinos de la comunidad de Ayabaca. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transeccional. La muestra fue de 280 campesinos mayores de 20 años y menores de 60 años. Las conclusiones del autor dieron a conocer que la baja cultura organizacional obstaculiza el desarrollo social de la comunidad campesina, debido a que en vez de ser una herramienta para coordinar acciones con el fin de obtener algo que desean o valoran, se ha convertido en una cultura en la que prima las ideas diversas, los intereses individuales y la toma de decisiones en base al poder que mantenga a la comunidad bajo su dominio, por esta razón es que a pesar de diversos esfuerzos por sacar adelante esta comunidad, siguen siendo los mismos comuneros los que han creado sus limitaciones (desarrollando la desconfianza, la ineptitud, el desconocimiento, etc.)

Para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta algunos antecedentes internacionales como la investigación de Bolívar (2014) que realizó una investigación titulada "*Cultura organizacional y emprendimiento en las asociaciones campesinas de la*

Zona de Integración Fronteriza Colombo-Ecuatoriana”, esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el emprendimiento en las asociaciones; así mismo fue una investigación descriptivo correlacional y se encuestó a 340 campesinos usando un cuestionario de 30 preguntas. Las conclusiones del autor determinaron que la cultura organizacional, como concepto administrativo, es relativamente nuevo; nace a partir de comprender que existen variables internas y externas, de carácter cuantitativo y cualitativo que influyen en el funcionamiento de todo tipo de organizaciones, y es entendida como el conjunto de aspectos que regulan las relaciones, en donde cobran sentido los valores, normas, siempre que sean compartidos y configuren la identidad institucional entre sus integrantes y hacia el sector externo. En la Zona de Integración Fronteriza Colombo-Ecuatoriana en donde se realiza el estudio vinculado a la cultura organizacional en las asociaciones campesinas, se caracteriza por el bajo dinamismo para fomentar el desarrollo económico, empresarial y social, por lo tanto se hace necesario enfrentar los problemas relacionados con el mejoramiento de las condiciones de vida a partir del fortalecimiento del espíritu empresarial. El emprendimiento, como proceso cultural, interesa a todo tipo de entidades y por tanto no es ajeno en las asociaciones campesinas, donde se involucra la forma de pensar y actuar orientada a mejorar los niveles de vida, aprovechando oportunidades y posibilitando la creación de valor para la comunidad en su conjunto. Abordar el tema de cultura organizacional en las asociaciones campesinas se constituye en un reto.

Bases teóricas de la variable Cultura Organizacional

La presente investigación se fundamenta en autores y teorías como es el caso de Diez (2012)

La cultura organizacional “es un sistema de significaciones pública y colectivamente aceptadas operacionalmente al seno de un grupo dado, en un momento dado. Este sistema de expresiones, de configuraciones, de categorías y de imágenes suministra a los individuos una interpretación de su propia situación” (p. 574).

Hill y Jones, (2001) quienes manifiestan con respecto a la cultura organizacional que se ha definido como:

La suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. Los valores organizacionales

son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir. Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros. (p, 177)

De esta manera se puede afirmar que la cultura es un elemento clave para entender el desempeño y funcionamiento de una organización determinada. Manifestándose esta cultura en patrones de conducta, en el cumplimiento de las funciones por parte de los integrantes de la organización y de sus relaciones establecidas.

Así mismo desde el punto de vista de Robbins y Judge (2009):

La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora. (p, 551)

De la misma manera lo asevera Marcoulides y Hec, citados por Cantillo (2013) constituye “Patrones de valores y creencias compartidas en el tiempo que producen las normas de comportamiento que se adopten en la resolución de problemas” (p, 4)

Bases teóricas de la variable Desarrollo sostenible

Con respecto a la variable Desarrollo Sostenible Gómez (2012) citando el Informe Brundtland de 1987 sostiene que “el desarrollo sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (p, 13). Esta interpretación es tridimensional. Desarrolla la dimensión económica, la social en el concepto de desarrollo y la tercera es la sostenibilidad del ambiente.

Como sostiene Treviño (2004), esta definición es la más conocida y, de hecho, es la raíz de la cual se desprenden otras conceptualizaciones respecto de la sustentabilidad. Así mismo señala:

La intención básica del desarrollo sustentable es crear un proceso que permita el desarrollo social, pero de una manera en la que, para las generaciones venideras, deben seguir permaneciendo los recursos naturales y los ecosistemas que

garanticen un bienestar y una calidad de vida adecuados. El desarrollo sustentable no deja de ser desarrollo, pero con un adjetivo que lo califica: sustentabilidad; es decir, debe tener una serie de atributos y características que le permitan su capacidad de permanecer y reproducirse a niveles cada vez más amplios. (p. 56)

El desarrollo sostenible se fundamenta desde esta perspectiva en el desarrollo social con la garantía de preservar los recursos naturales para las generaciones venideras. Esta concepción está en contra del desarrollo sin sentido y la depredación de los recursos.

De acuerdo con la CEPAL (2011) el desarrollo sostenible se define:

El desarrollo, que combina la idea de progreso productivo generalizado y persistente junto con la mejora transversal de las condiciones de vida. A partir de este concepto se trabajan tres ideas, que suponen considerar el desarrollo en términos de sustentabilidad: la protección de la base de recursos naturales, el ensanchamiento de la base de capital en sus diversas formas y el fortalecimiento de la base institucional, que tiende a asegurar la gobernabilidad democrática, la cohesión social, la equidad, el ejercicio de los derechos humanos, la protección social y el reconocimiento y respeto de la diversidad. (p, 10)

Objetivo

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca-2015

Metodología

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental dado que “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández, fernandez y Batista, 2014, p. 149). Es correlacional, de corte transversal, tipo básica de nivel descriptivo, según Tamayo (2003) “este tipo de investigación describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y la composición de los fenómenos. Tiene como objetivo principal presentar una interpretación correcta del fenómeno de estudio” (p. 46).

Resultados

Existe relación significativa alta entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,797**). Así también tenemos que existe relación significativa entre la misión y el desarrollo sostenible (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .487**). Existe relación significativa entre la consistencia y el desarrollo sostenible (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,538**). existe relación significativa alta entre el involucramiento y el desarrollo sostenible (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,701**) y hay relacionm relación significativa entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .430**).

Discusión

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón.- 2015. En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y la variable: desarrollo sostenible. Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación significativa alta entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,797**).

En referencia a los antecedentes consultados respecto a la investigación, encontramos algunos que se relacionan con dichas variables así por ejemplo tenemos a Gómez, (2009) quien sostuvo que la comunidad Valle del Sol experimenta un sentimiento de satisfacción respecto a la organización presente en la comunidad, y considera que es una instancia que los motiva a realizar esfuerzos en conjunto para superar problemas presentes en la comunidad, es decir existe una fuerte relación entre la organización dela comunidad y la superación de sus problemas o desarrollo comunal.

De la misma forma Espinoza, (2011), sostuvo que ante la poca interacción entre los actores locales de la comunidad para que se fomente el desarrollo local sostenible, escasa información del potencial y habilidades de la comunidad, débil visión de conjunto de la problemática ambiental, ha generado una considerada sectorización de los problemas: contaminación, salud, recursos naturales, saneamiento básico, gestión territorial, es decir la debilidad organizacional causa una deficiencia en el abordaje y solución a las problemáticas de la comunidad.

Xicara, (2014), sostuvo que la organización comunitaria, presenta un debilitamiento por la lucha de poderes locales (ocasionando entre los líderes de la comunidad, la dispersión y el conflicto). Además representa cansancio ciudadano por asistir a una serie de reuniones. Todas estas limitaciones pueden negar la posibilidad de hablar de una participación con calidad democrática para toda la población en la solución de sus problemas comunales y su desarrollo como comunidad.

Conclusiones

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación significativa alta entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,797**). Con referencia a la primera hipótesis específica, existe relación significativa entre la misión y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,487**). Segunda hipótesis específica, existe relación significativa entre la consistencia y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,538**). Tercera hipótesis específica, existe relación significativa alta entre el involucramiento y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,701**). Cuarta hipótesis específica, existe relación significativa entre la adaptabilidad y el desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca - 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,430**).

Referencias

- Aguilar, A. (mayo, 2009). *El Diagnóstico de la Cultura Organizacional*. Global Media Journal. Edición Iberoamericana. Volumen 6, Número 11. Disponible en http://gmje.mty.itesm.mx/5el_diagnostico.pdf
- Ascanta, R. (2014). *La Participación Juvenil en la toma de decisiones en la comunidad de Oyacachi, Cantón El Chaco*. Tesis para optar el título de Magister en Desarrollo Local con mención en Formulación y Evaluación de Proyectos de Desarrollo Endógeno. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>.

- Bolívar, A. (2014) *Cultura organizacional y emprendimiento en las asociaciones campesinas de la Zona de Integración Fronteriza Colombo-Ecuatoriana*. Disponible en file:///C:/Users/patricia/Downloads/624-1738-1-SM.pdf
- Bonavia, T., Prado,V., Barberá, T. (2009). *Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison*. *Psicothema*. Vol. 21, N° 4, pp. 633-63. Disponible en <http://digital.csic.es/bitstream/10261/104088/1/Denison%20Organizational%20Culture.pdf>
- Bonavia, T., Prado,V., García, Alejandra. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*. *Summa Psicológica*. Vol. 7, N° 1, 15 – 32. Disponible en <http://digital.csic.es/bitstream/10261/104177/1/SUMMA%20Psicol%C3%B3gica.p>
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Tesis para optar el título de licenciado en Ciencias Económica. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>
- Carrasco, S. (2006) *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Perú. 474 pp. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/0ByDWDclq2V6ZQjc1azZvOWxrNW8/edit?pli=1>
- CEPAL, (2011) *Población, Territorio y Desarrollo Sostenible*. Chile. Disponible en <http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/0/46070/2012-96-poblacion-web.pdf>
- Cruz, M. (2012). *Auto Organización Comunitaria para la Innovación Social y el Desarrollo Local*. Tesis para optar el grado de Magister en Desarrollo. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana. Disponible en <http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/36/1/Auto%20organizaci%C3%B3n%20Comunitaria%20para%20la%20Innovaci%C3%B3n%20Social%20y%20el.pdf>
- Diez, H. (2012). *Las comunidades campesinas en perspectivas*. Editorial Espasa.
- Esparza, I. (2014) *Cultura organizacional y desarrollo social en las comunidades campesinas de Ayabaca – Ayacucho*. Universidad Nacional de Huamanga.

- Espinoza, A. (2011). *Intervención de la organización comunitaria para mejorar la calidad de vida en la comunidad de san juan buena vista, municipio de Verapaz, San Vicente. 2009- 2010*. Tesis para optar el grado de Magister en Desarrollo Local Sostenible. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Disponible en <http://ri.ues.edu.sv/4537/1/Tesis%20de%20MDLS%20de%20Licda.%20EspinozaA.%20UES-FMP.pdf>
- Hernández S., Fernández C., Baptista C. (2003) *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Tercera edición. Interamericana. México. Disponible en https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional*. Quinta Edición. México: Pearson Educación. Disponible en <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Lay, E. (2012). *Implicancias de la Cultura Organizacional en la Sostenibilidad de una Organización de la Sociedad Civil una aproximación desde el caso de la asociación cultural arena y esteras, 2008-2012*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión Social. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4476/LAY_GUERRA_IMPLICANCIAS_ESTERAS.pdf?sequence=1
- Martínez, C. (2010) *Gestión de directores y cultura organizacional en instituciones educativas de secundaria – red n° 7 del callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención: Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2010_Mart%C3%ADnez_Gesti%C3%B3n-de-directores-y-cultura-organizacional-en-instituciones-educativas-de-secundaria-Red-N%C2%B0-07-del-Callao.pdf
- Mera, A. (2011). *Modelo de Intervención Social Sostenible de Organización que genere liderazgo en la gestión del centro poblado Pacherez-Lambayeque2008-2009*. Tesis para optar el título de doctor en Bienestar Social y Desarrollo Local. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>.

- Ozuna, N. (2012). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. Tesis para obtener el grado de magister en administración. México: Instituto Politécnico Nacional. Disponible en <http://www.escipol.cl/spa/cultura/biblioteca/pdfs/Comportamiento%20organizacional%20ROBBINS%20STEPHEN.PDF>
- Robbins, S., Judge, Timothy (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera Edición. México: Pearson Educación. Disponible en <http://www.escipol.cl/spa/cultura/biblioteca/pdfs/Comportamiento%20organizacional%20ROBBINS%20STEPHEN.PDF>
- Toca, C. (julio/diciembre 2009). *Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional*. *Civilizar*. Disponible en <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/civilizar%20%2017/Civ%2017.%20art.%2006.pdf>
- Organización Meteorológica Mundial (2012). *Desarrollo Sostenible: La Perspectiva de la Organización Meteorológica Mundial*. Suiza: Case Postale. Disponible en http://www.uncsd2012.org/content/documents/660WMO1087_Rio20_ES_web.pdf
- Ramírez, A., Sánchez, J., García, A. (julio/diciembre2004). El Desarrollo Sustentable: Interpretación y Análisis. *Revista del Centro de Investigación*. México, Universidad La Salle, vol. 6, núm. 21. Disponible en <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/civilizar%20%2017/Civ%2017.%20art.%2006.pdf>
- Sepúlveda, S. (2008). *Gestión del Desarrollo Sostenible en Territorios Rurales: Métodos para la Planificación*. Costa Rica. Disponible en <http://www.territorioscentroamericanos.org/experiencias/Documents/Planificaci%C3%B3n%20y%20Gesti%C3%B3n%20de%20Territorios.pdf>