



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La Cultura y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018”

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

AUTORA:

Soria Artica, Wendoly Valeriana

ASESOR:

MBA. Quispe Quiñones, Heder

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

Página Del Jurado

.....
Dr. Javier Navarro Tapia
Presidente del jurado

.....
Mg. Edgard Cervantes Ramon
Secretario del jurado

.....
MBA. Heder Quispe Quiñones
Vocal del jurado

Dedicatoria

A Dios, por guiarme en este largo camino y por permitirme culminar esta investigación realizada con mucho esfuerzo y dedicación. Asimismo, a mis queridos padres por todo el apoyo que me han brindado para poder continuar este camino que no ha sido fácil, el esfuerzo de ellos me motiva a seguir luchando día a día, este logro es gracias a ellos. Por último, agradecer a mi hermano ya que su apoyo moral y humano ha sido necesario en los momentos difíciles.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por haberme proporcionado educación, por enseñarme que con mucho esfuerzo se logran los objetivos. Así también agradecer al MBA. Heder Quispe Quiñones por guiarme en el desarrollo y culminación de la presente investigación.

Declaratoria De Autenticidad

Yo, Wendoly Valeriana Soria Artica estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 73511532, con la tesis titulada: La Cultura y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018, 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 auto plagiada; 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), auto plagio (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.

Ate, 16 de Julio del 2018

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: La Cultura y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Licenciada en Administración.

El talento debe ser considerado como uno de los principales objetivos de las políticas empresariales y educativas del estado, el cómo crear y descubrir talentos debe ser prioridad.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora.

INDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	26
1.3.1 Cultura Organizacional	26
1.3.1.1 Definiciones de Cultura Organizacional	26
1.3.1.2 Modelos de Cultura Organizacional	28
1.3.1.2.1 Modelo Competing Values Framework	28
1.3.1.2.2 Modelo Complejo de la Organización	29
1.3.1.3 Dimensiones de Cultura Organizacional	30
1.3.1.3.1 Involucramiento	31
1.3.1.3.2 Consistencia	32
1.3.1.3.3 Adaptabilidad	32
1.3.1.3.4 Misión	32
1.3.1.4 Medición de la Cultura Organizacional	33
1.3.2 Clima Organizacional	34
1.3.2.1 Definiciones de Clima Organizacional	34

1.3.2.2	Importancia del Clima Organizacional	36
1.3.2.3	Dimensiones del Clima Organizacional	37
1.3.2.4	Medición del Clima Organizacional	39
1.3.2.5	Relación entre la Cultura y el Clima Organizacional	39
1.4	Formulación del problema	41
1.5	Justificación del estudio	41
1.6	Hipótesis	42
1.7	Objetivos	43
II.MÉTODO		
2.1	Diseño de investigación	46
2.2	Variables, operacionalización	47
2.2.1	Variables	47
2.2.2	Operacionalización	48
2.3	Población y muestra	50
2.3.1	Población	50
2.3.2	Muestra	50
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.4.1	Técnica e instrumento	50
2.4.2	Validez	50
2.4.3	Confiabilidad	52
2.5	Métodos de análisis de datos	53
2.6	Aspectos éticos	53
III. RESULTADOS		54
IV. DISCUSIÓN		80
V. CONCLUSIONES		84

VI. RECOMENDACIONES	87
VII. REFERENCIAS	89
ANEXOS	93
✓ Instrumentos	
✓ Validación de los instrumentos	

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Modelo Competing Values Framework	29
Figura 2. Modelo Complejo de la Organización	30
Figura 3. Modelo de Denison	31
Figura 4. Velocidad del Clima y Cultura	40
Figura 5. Encuesta sobre la cultura organizacional	56
Figura 6. Encuesta sobre involucramiento	57
Figura 7. Encuesta sobre consistencia	58
Figura 8. Encuesta sobre adaptabilidad	59
Figura 9. Encuesta sobre misión	60
Figura 10. Encuesta sobre clima organizacional	61
Figura 11. Encuesta sobre estructura	62
Figura 12. Encuesta sobre estándares	63
Figura 13. Encuesta sobre responsabilidad	64
Figura 14. Encuesta sobre reconocimiento	65
Figura 15. Encuesta sobre apoyo	66
Figura 16. Encuesta sobre compromiso	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Coeficiente alfa y estadísticas descriptivas para la encuesta de cultura organizacional	34
Tabla 2. Operacionalización de las Variables	48
Tabla 3. Técnica e instrumento de recolección de datos	50
Tabla 4. Juicio de Expertos	51
Tabla 5. Validez del contenido por indicador	51
Tabla 6. Alfa de Cronbach – Cultura Organizacional	52
Tabla 7. Alfa de Cronbach – Clima Organizacional	52
Tabla 8. Medidas descriptivas de las variables	55
Tabla 9. Variable 1 Cultura Organizacional	55
Tabla 10. Dimensión 1 Involucramiento	56
Tabla 11. Dimensión 2 Consistencia	57
Tabla 12. Dimensión 3 Adaptabilidad	58
Tabla 13. Dimensión 4 Misión	59
Tabla 14. Variable 2 Clima Organizacional	60
Tabla 15. Dimensión 5 Estructura	61
Tabla 16. Dimensión 6 Estándares	62
Tabla 17. Dimensión 7 Responsabilidad	63
Tabla 18. Dimensión 8 Reconocimiento	64
Tabla 19. Dimensión 9 Apoyo	65
Tabla 20. Dimensión 10 Compromiso	66
Tabla 21. Tabla cruzada de Cultura y Clima Organizacional	68
Tabla 22. Tabla cruzada de Involucramiento y Clima Organizacional	68

Tabla 23. Tabla cruzada de Consistencia y Clima Organizacional	69
Tabla 24. Tabla cruzada de Adaptabilidad y Clima Organizacional	69
Tabla 25. Tabla cruzada de Misión y Clima Organizacional	70
Tabla 26. Prueba de normalidad	71
Tabla 27. Prueba de normalidad Shapiro – Wilk	72
Tabla 28. Prueba de Hipótesis General	74
Tabla 29. Coeficiente de correlación por Rangos de Spearman	75
Tabla 30. Correlación dimensión 1 y variable 2	75
Tabla 31. Correlación dimensión 2 y variable 2	76
Tabla 32. Correlación dimensión 3 y variable 2	77
Tabla 33. Correlación dimensión 4 y variable 2	78

Resumen

La presente investigación titulada: La cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018. Tuvo como objetivo general describir la relación que existe entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

El diseño de la investigación responde a un diseño no experimental, transeccional correlacional. La población estuvo conformada por 40 colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la muestra fue censo. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los siguientes: Cuestionario adaptado de Denison, Janovics y Young (2006) y el Cuestionario adaptado de Stringer (2002).

Se estableció el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018, en donde el valor de $p=0.000$ el cual resulta menor a 0.05. Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.689, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte.

Palabras clave: Cultura organizacional, clima organizacional, involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

Abstract

The present investigation entitled: The culture and the organizational climate in the collaborators of the Faculty of Agriculture and Nutrition of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018, Its general objective was to describe the relationship that exists between the culture and the organizational climate in the collaborators of the Faculty of Agriculture and Nutrition of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

The design of the research responds to a non-experimental, transectional correlational design. The population consisted of 40 collaborators of the Faculty of Agriculture and Nutrition of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, the sample was census. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were the following: Adapted questionnaire by Denison, Janovics and Young (2006) and Stringer's adapted questionnaire (2002).

The Rho correlation coefficient of Spearman was established between the culture and the organizational climate in the collaborators of the Faculty of Agriculture and Nutrition of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018, where the value of $p = 0.000$ which is less than 0.05. Also, the correlation coefficient is 0.689, which corresponds to a strong moderate positive correlation.

Keywords: Organizational culture, organizational climate, involvement, consistency, adaptability and mission.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, el clima organizacional es un tema de gran valoración ya que constituye un elemento indispensable para el desarrollo y crecimiento estable de una compañía, así también influye en el logro de objetivos a largo plazo ya que tiene vínculo con el recurso humano, si esta variable se lleva a cabo de manera correcta permitirá a la empresa poder alcanzar mayor productividad y ello genera rentabilidad. El incremento de la competencia en el mercado ha permitido que las grandes empresas se preocupen por mejorar el ambiente laboral con el fin de retener talentos, así también que los colaboradores se sientan satisfechos y puedan adaptarse a los cambios y exigencias del mercado, y así poder lograr el compromiso y fidelización de cada uno de ellos con la empresa. En cuanto al tema de cultura organizacional se ha convertido importante en el transcurso del tiempo ya que influye en la participación y conducta de los colaboradores, orienta hacia un solo camino lo que podría ser a la excelencia.

A nivel mundial se ha investigado la influencia de la cultura y el clima organizacional en el rendimiento de los colaboradores pues se evidencia el aumento y en otros casos la disminución de productividad; Robbins y Judge (2017) afirman que la tendencia actual hacia las organizaciones descentralizadas permite que la cultura sea importante y al mismo tiempo dificulta el establecimiento de una cultura firme. La descentralización reduce la autoridad formal y los sistemas de control lo cual puede guiar a todos a la misma dirección, sin embargo los colaboradores que se encuentran organizados en equipos podrían mostrar mayor lealtad a su equipo que a la misma organización en su conjunto. Por otro lado, en cuanto a la evaluación del clima organizacional las empresas lo realizan con el fin de hallar las deficiencias que ocurren internamente pues ello repercutirá en el rendimiento laboral de cada persona. Asimismo, al ser considerada herramienta administrativa permite mejorar la gestión, de manera que se podría reducir el ausentismo, disminuir la rotación del personal, mejorar la comunicación entre empleado y empleador. Para la mayoría de organizaciones es un logro que los colaboradores se sientan identificados y comprometidos ya que al obtenerlo permite el logro de mayores utilidades y a su vez la reducción de costos.

En los últimos años, empresas europeas y norteamericanas implementaron como estrategia diversos procesos de gestión enfocados en el factor humano, relacionados a temas como cultura y clima organizacional; Gennari (2012) menciona que estas empresas fueron una de las primeras en aplicar las teorías en cuanto a comportamiento organizacional para lo cual como efecto se logró un gran impacto respecto a eficiencia laboral. Hoy en día, las empresas del sector de servicios se preocupan más por llevar a cabo una correcta gestión humana ya que los colaboradores al tener relación directa con los clientes influyen en su satisfacción o insatisfacción, y eso se ve reflejado en la rentabilidad de la empresa.

A nivel nacional, la mayoría de empresas al querer obtener mayores utilidades lo que hacen es invertir capital, contratar profesionales calificados para ocupar un puesto laboral, reducen costos, entre otras cosas. Pero no consideran un factor importante el crear una cultura organizacional, se considera que es de vital importancia ya que dentro de una organización se evidencia ciertos aspectos que influyen en los colaboradores y a su vez influye en la conducta que pueda adoptar.

Una publicación del diario Gestión (2014) afirma que según el estudio “Rumores de oficina”, el 42% de ejecutivos piensan que los rumores que se realizan de manera generalizada influyen en el clima organizacional y afectan en el desarrollo profesional, por ende genera disminución en la productividad. En cuanto a una entidad pública el objetivo es satisfacer al ciudadano, por ello en el Seminario Internacional “La Cultura Organizacional para mejorar el Servicio al Ciudadano”, y en el que tuvo participación Reniec, ONP, SERVIR Y CAD; recomiendan motivar a sus integrantes priorizando su crecimiento tanto en lo personal como en lo profesional; y así lograr resultados óptimos como por ejemplo lograr la confianza del ciudadano a través de la realización de procesos eficientes y ágiles. Asimismo, otro de los problemas más comunes en el sector público es la rivalidad entre servidores de acuerdo al tiempo de permanencia en sus labores o también de acuerdo a la modalidad de servicios, entre ellos se encuentran los puestos de confianza, servidores nombrados, servidores a plazo fijo y por la modalidad CAS; muchas veces la confrontación se mantiene debido a que los servidores nombrados conedores de la administración de la entidad se sienten

dueños y mercedores de todos los derechos y privilegios, queriendo imponer sus decisiones; mientras que los contratados al percibir ello se mantienen en una posición alejada para evitar problemas y no generar conflicto; como se puede apreciar ello no contribuye a la construcción de una buena cultura y clima organizacional.

En ese contexto, en la presente investigación se detalló aspectos relacionados a cultura y clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con la finalidad de determinar la relación existente entre ambas variables y que los resultados obtenidos sirvan como guía a los directivos, y así poder desarrollar una cultura fuerte y fomentar un agradable clima laboral, pues de esta manera se logrará el compromiso de los colaboradores y se incrementará el desempeño laboral.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional

Figuroa (2015) en su investigación titulada *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Institución Gubernamental*. Cuyo objetivo es establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución. Investigación de diseño correlacional, con una población conformada por empleados de una institución gubernamental, utiliza tipo de muestreo no probabilístico tomando en cuenta a 47 empleados de diferentes departamentos. Para los fines de la investigación se toma en cuenta el instrumento para medir cultura organizacional y para determinar el desempeño de los empleados se toma el método de escalas de observación de comportamiento (BOS). Se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson el cual se concluye que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre ambas variables en dicha institución, en cuanto a las dimensiones se obtuvo los siguientes resultados: valores (-0.052), creencias (0.013), clima (0.232), normas (0.255), símbolos (0.046) y filosofías (0.346). Por lo tanto, se concluye que la cultura

organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución gubernamental.

Aportación: El estudio de este autor aporta en esta investigación ya que se enfocó en una entidad pública, además que utiliza una de las variables de este estudio por lo que tomo como guía para poder realizar la investigación.

Así también, se toma en cuenta la investigación de Barroso y González (2013) titulada *Relación entre Clima y Cultura Organizacional en Instituciones Públicas y Privadas en Caracas para el año 2013*. Tiene como objetivo establecer cuál es la relación entre el clima y la cultura organizacional en una organización pública y en una empresa privada en Venezuela. Investigación de tipo correlacional. La población está conformada por 17 empleados de jerarquía de la organización pública y 17 empleados de jerarquía de la organización privada. La muestra la conforman 15 empleados por empresa. Para la variable clima organizacional de Litwin y Stringer se toma como instrumento el cuestionario de la Lic. Echezuria y Rivas (citado por Marín, 2001) y para la variable cultura organizacional de Edgar Schein se toma el cuestionario de la Lic. Torres Palacio (2006). De acuerdo al estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach se obtiene como resultado 0.923 y 0.805, el cual se concluye que la confiabilidad es alta. En cuanto al coeficiente de correlación de Pearson, para la organización pública se obtiene como resultado $r=0.854$, y para sus dimensiones: estructura-creencias básicas (0.889), calor-creaciones (0.799), estándares de desempeño-creencias básicas (0.857) e identidad-creaciones (0.828). Para la empresa privada se obtiene como resultado $r=0.861$, y para sus dimensiones: estructura-creaciones (0.778), apoyo-creaciones (0.699), estándares de desempeño-creaciones (0.742) y conflicto-creaciones (0.698). El resultado de ambas variables indica una fuerte asociación positiva. Para concluir se analiza los resultados de las dos organizaciones en el que podemos afirmar que los colaboradores se sienten identificados con dichas instituciones.

Aportación: Al contar con las dos variables de esta investigación permite un aporte mayor en cuanto a la información de la teoría, así como los resultados para verificar el grado de correlación entre ambas variables. Cabe mencionar que se enfoca en una entidad pública y en una entidad privada, por tanto esta investigación tendrá mayor enfoque en la entidad pública.

Asimismo, De Diego (2013) en su investigación titulada *Cultura Organizacional, Clima y Liderazgo en Organizaciones Educativas*. Cuyo objetivo es analizar las posibles relaciones existentes entre el clima laboral, la cultura organizacional y el liderazgo. Investigación de tipo no experimental descriptivo, intentando seguir criterios de la investigación correlacional, llamada *ex post facto*. Asimismo, la población está conformada por los centros españoles de Educación Secundaria públicos y concertados, la muestra es su profesorado y el alumnado de 3º de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Como instrumento utiliza el cuestionario o escalas diseñados por otros autores ya empleados en diversas investigaciones. De acuerdo al estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach la variable cultura alcanza un resultado de 0.942, la variable clima logra el 0.703 y la variable liderazgo logra el 0.904. En cuanto al coeficiente de correlación de Pearson se obtiene un resultado de $r=0.418$ en la dimensión Rendimiento Lengua y $r=0.524$ en Rendimiento Matemática, asimismo en cuanto a centros públicos se obtienen las siguientes correlaciones de Pearson: para Rendimiento Lengua (0.241) y Rendimiento Matemática (0.316); para centros privados en cuanto a Rendimiento Lengua (0.614) y Rendimiento Matemática (0.821). Como resultado podemos afirmar que el profesorado percibe la cultura, el clima, el liderazgo y la satisfacción laboral de sus centros de manera satisfactoria ya que no se percibe mucha presión y control en el centro de labores.

Aportación: Determinar la correlación entre las variables estudiadas contribuye en la realización de esta investigación, más aún porque se enfoca en una organización educativa puesto que ellos no brindan un producto sino un servicio.

Además, se toma en cuenta la investigación de Salazar (2013) titulada *Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala*. Que tiene como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de la Ciudad de Guatemala. En la investigación se utiliza el estudio descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Se aplica como instrumento el cuestionario llamado OCAI de Cultura Organizacional de Cameron y Quinn (2006), el cual mide cuatro dimensiones, dicho instrumento consta de 24 preguntas. Asimismo, se aplica el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 de José L. Meliá, que consta de 26 ítems, estos instrumentos son medidos con la Escala de Likert de 1-4. Para hallar la significancia en la población aplica el 95% del nivel de confianza, obteniendo como resultado una correlación fuerte y significativa. Se llega a la conclusión que en esta institución predomina la cultura tipo clan, la cual se caracteriza por ser de tipo familiar, trabajo en equipo, ayuda mutua, entre otros.

Aportación: En cuanto a la variable cultura organizacional, el autor utiliza como base el Modelo Competing Values Framework, el cual se toma en cuenta para la teoría de esta investigación, considerándose un aporte clave.

De igual modo se considera la investigación de Luengo (2013) titulada *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. Que tiene como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial del municipio Mara, estado Zulia. Investigación de tipo descriptivo correlacional; en cuanto a la población está constituida por 49 personas, entre directivos y docentes, así también se toma como muestra a la población mencionada para la validación de la prueba. Como técnica de recolección de datos se emplea la encuesta y como instrumento se utilizan 2 cuestionarios, uno dirigido al personal docente y otro al personal directivo. Para evaluar la confiabilidad del instrumento se emplea el coeficiente de alfa de Cronbach obteniendo como resultado $r=0.879$, el cual significa que el instrumento tiene grado de confiabilidad alta.

Asimismo, para establecer la relación entre ambas variables se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman obteniendo como resultado 0.726, que indica que existe una relación alta entre las variables de investigación. Se concluye que el tipo de clima organizacional que se percibe en los centros de educación inicial es autoritario, lo cual repercute en el ambiente laboral percibiéndose desconfianza desde la gerencia de la institución.

Aportación: Debido a que la población es pequeña se considera como muestra a todo su conjunto, es por ello que sirve como referencia para el desarrollo de esta investigación y se considera a toda la población para obtener mayor confiabilidad en cuanto a los resultados.

A nivel nacional

Muñoz (2015) en su investigación titulada *Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014*. Cuyo objetivo es determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, Lima 2014. Investigación cuantitativa no experimental y diseño descriptiva - correlacional. La muestra es probabilística aleatoria simple de 80 trabajadores nombrados, con una población de 295 trabajadores de todas las áreas de la municipalidad distrital de Huaura. Asimismo, recolecta datos con la técnica de la encuesta a los trabajadores de la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad mencionada utilizando como instrumento el cuestionario con escala de medición tipo Likert, el cual fue sometido a criterio de un grupo de jueces expertos. Para verificar la confiabilidad del cuestionario utiliza el alfa de Cronbach ($r=0.910$) y para su análisis utiliza el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.305$), en cuanto a sus dimensiones se obtiene los siguientes resultados: potencial humano (0.364), diseño organizacional (0.367) y cultura organizacional (0.299). Se puede concluir que existe una relación baja y positiva entre las variables

clima organizacional y la gestión administrativa en dicha entidad, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Aportación: La utilización del cuestionario con escala de medición tipo Likert sirve como referencia para el desarrollo de esta investigación, asimismo analiza si hay coherencia de la escala con las preguntas del cuestionario.

Al respecto, Valdivia (2015) en su investigación titulada *Relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo Percibido en los Trabajadores, Área Administrativa Hospital III Yanahuara, Arequipa 2015*. Cuyo objetivo es determinar la relación entre estilos de liderazgo y el clima organizacional en el área administrativa del hospital III Yanahuara, Arequipa, 2015. El tipo de estudio no experimental con un método cuantitativo, con un diseño correlacional y prospectivo. La población está conformada por todos los trabajadores del área administrativa del hospital III Yanahuara, que conforman un total de 108 trabajadores. En cuanto a la muestra se considera a todos los trabajadores, entre directivos, técnicos administrativos, digitadores y auxiliares administrativos. Se aplica la técnica de entrevista personal y como instrumento se utiliza el cuestionario y la escala de Liderazgo (Kurt Lewin). Los resultados se obtuvieron a partir de la prueba de chi cuadrado obteniendo como resultado 10.158. Para concluir se determina que no existe relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal administrativo de dicho hospital.

Aportación: El autor considera como muestra a toda la población aplicando como instrumento el cuestionario y la escala de Liderazgo de Kurt Lewin, se toma en cuenta este estudio ya que en esta investigación también se considera como muestra a toda la población de estudio y se enfoca en una institución pública, asimismo el instrumento usado por el autor es evaluada para ser una de las opciones y así desarrollar esta investigación.

Asimismo, se toma en cuenta la investigación de Segovia (2014) titulada *La Cultura Organizacional y su Relación con la Gestión Institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Canto Rey – San Juan de Lurigancho*. Cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión institucional. Investigación de nivel básico y aplicado, de tipo descriptivo-correlacional, la población está conformada por 176 docentes del ámbito geográfico de Canto Rey y la muestra está constituida por 81 docentes de tres instituciones educativas de Canto Rey. Como instrumento se diseñó un cuestionario, el cual fue sometido a la prueba de validez según Aiken y confiabilidad por el método de consistencia interna utilizando el alfa de Cronbach el cual se aplicó a toda la muestra, dando como resultado en la variable cultura organizacional (0.89) y en la variable gestión institucional (0.92), con ello se pudo recolectar la información para verificar las correlaciones correspondientes. Asimismo, se ha utilizado el coeficiente de correlación rho se Spearman obteniendo como resultado $r=0.70$, para sus dimensiones compromiso con la visión (0.42), trabajo en equipo (0.54), relaciones interpersonales (0.66), calidad de vida laboral (0.52) y por último normas y valores (0.65). Podemos concluir que existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional y la gestión institucional de las instituciones educativas.

Aportación: La información de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas públicas será un gran aporte para esta investigación en cuanto a la teoría y su desarrollo, así también el resultado de las correlaciones entre ambas variables sirve para tener una idea clara del grado en el que se encuentran.

Por otro lado, Villamil (2013) en su investigación titulada *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle periodo 2013*. Tiene como objetivo determinar la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNE EGYV, periodo 2013. La investigación realizada es de enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, así también para dicha

investigación la población está conformada por 132 personas, que conforman el personal administrativo de dicha universidad pública. En cuanto a la muestra se seleccionó a 98 personas mediante la técnica de muestreo probabilístico. Como instrumento se utiliza la escala de clima organizacional (edco). De acuerdo al estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach la variable clima organizacional alcanza un resultado de 0.862, mientras que la variable desempeño laboral logra el 0.818. En cuanto al coeficiente de correlación de Pearson se obtiene un resultado de $r=0.285$, en cuanto a sus dimensiones: relaciones interpersonales (0.107), estilos de dirección (0.149), sentido de pertenencia (0.170), factor retribución (0.303), disponibilidad de recursos (0.152), estabilidad (0.288), claridad y coherencia en la dirección (0.093) y valores colectivos (0.115). Se afirma que el grado de relación entre ambas variables es positiva débil.

Aportación: Esta investigación tiene un gran aporte para este estudio, ya que se enfoca en la misma institución pública, así también contiene una de las variables de estudio; por lo tanto estos estudios realizados permiten el buen desarrollo de una investigación actual.

En cuanto a Canales (2013) en su investigación titulada *Influencia de la Cultura Organizacional y la Gestión Educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C.* Cuyo objetivo es determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la gestión educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, la población está constituida por 500 docentes y 1500 universitarios en 5 Facultades y la muestra está conformada por 500 personas de los cuales 400 son alumnos universitarios y 100 docentes. Así también, se usan como técnicas de recolección de datos a diversas fuentes primarias como la observación directa, la técnica del análisis documental y la encuesta; y se usa el estadístico RHO Spearman, el cual determina la relación entre las variables cultura institucional y la gestión educativa. En cuanto a análisis de fiabilidad se validó los cuestionarios a través del alfa de Cronbach. Como resultado se

encuentra que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C.

Aportación: El autor considera como técnicas la observación directa, el análisis documental y la encuesta para la recolección de datos. En gran medida contribuye a esta investigación para evaluar qué técnica sería la más adecuada para implementarlo en la investigación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Cultura Organizacional

1.3.1.1. Definiciones de Cultura Organizacional

Robbins y Judge (2017) mencionan que la cultura organizacional es entendida como la percepción de todos los miembros o colaboradores de la organización, por lo tanto si la cultura es una sola en toda la organización se espera que tanto colaboradores antiguos o nuevos, o también colaboradores en distintos niveles en la organización perciban de la misma manera o en términos similares. Asimismo, afirman que la cultura organizacional es un término descriptivo ya que los colaboradores perciben las características de dicha compañía, no se trata si están o no están de acuerdo con ello, simplemente cómo lo reconocen, cómo se realizan las cosas internamente y cómo deben comportarse.

Esto quiere decir que la cultura en una empresa es percibida por todo el conjunto de colaboradores, no es posible la idea que en una empresa existan diferentes culturas porque es aquello que ya está planteado y posicionado. Asimismo, la cultura organizacional se puede crear de diversas maneras, como por ejemplo, la empresa contrata al personal con sus mismos ideales, también pueden dirigir al personal hacia la dirección que ellos se dirigen, y por último el comportamiento que adopta la empresa motiva al personal a dirigirse a la misma dirección.

Por otro lado, en las organizaciones se puede diferenciar quiénes mantienen una cultura fuerte y quiénes mantienen una cultura débil.

“Si la mayoría de los empleados (al responder encuestas) tienen la misma opinión acerca de la misión y los valores de la organización, entonces la cultura es fuerte; si las opiniones varían mucho, la cultura es débil” (Robbins y Judge, 2017, p.529). Esto quiere decir que las organizaciones que poseen una cultura fuerte se diferencian ya que los valores son compartidos con cada miembro de la organización y esto incentiva a cada uno a sentirse identificado, aumenta su compromiso, así también influye en el comportamiento de sus integrantes. Mientras que en las organizaciones que poseen cultura débil se percibe alta tasa de rotación de personal, los empleados abandonan la empresa y eso demuestra que no están de acuerdo con aquello que la organización representa.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2012) afirman que la cultura en una organización comprende de una serie de factores como las actitudes y comportamiento que mantienen los colaboradores, los valores que se comparten y las expectativas, todo ello influye tanto en los colaboradores como en los procesos que se realizan en la organización. Por ejemplo, en la actualidad las empresas se enfocan en lograr la satisfacción del cliente para poder fidelizarlos, es por ello que la organización al querer adaptar a su cultura una buena calidad de servicio al cliente esperan que todos los colaboradores adapten este comportamiento y así poder lograr sus objetivos.

La cultura organizacional involucra sus creencias, normas y valores el cual tiene una influencia directa en el comportamiento de los colaboradores llegando a convertirse en un hábito diario y costumbre para cada integrante. Cuando la tasa de rotación del personal es baja quiere decir que la cultura organizacional es fuerte ya que es un indicador que el colaborador se adaptó a la empresa y se siente satisfecho, podemos afirmar esto porque actualmente se percibe en las empresas mucha rotación de personal debido a que no se encuentran satisfechos ni motivados dentro de la cultura de una empresa. Aquí ocupa una función importante

el área de recursos humanos al momento de realizar la selección de personal deben tener en cuenta los valores que tiene la persona, y así poder vincularlo con los que tiene la organización.

Para Denison, Hooijberg, Lane y Lief (2012) la cultura se refiere a los valores, creencias y principios, el cual constituye a todo el sistema gerencial de la organización. Asimismo, considera a la cultura como punto de partida para que los colaboradores desarrollen las actividades laborales de manera motivada y se sientan satisfechos.

El autor al considerar a la cultura organizacional como punto de partida para el buen desempeño en los colaboradores, busca enfocarse en las soluciones de diversos problemas relacionados a esta variable, es ahí donde desarrolla su modelo.

Según Chiavenato (2009) la cultura organizacional consiste en el conjunto de hábitos y creencias que están establecidos por las normas, actitudes, valores y expectativas de todos los colaboradores en general.

Cuando mencionamos el término cultura organizacional hace referencia a la realidad de la compañía, su identidad que es construida en un largo tiempo y ello se transmite y comparte con cada miembro de la organización. Asimismo, la cultura influye en el desempeño, la productividad e identificación que tengan los colaboradores con la compañía.

1.3.1.2. Modelos de Cultura Organizacional

1.3.1.2.1. Modelo Competing Values Framework

Modelo planteado por Cameron y Quinn (2006) y en el que divide en 4 tipos de cultura (Clan, Adhocracia, Jerárquica y Mercado) a partir de cuadrantes trazados por 2 ejes: flexibilidad–control y foco interno–foco externo.



Figura 1. Modelo Competing Values Framework, adaptado de “Diagnosing and Changing Organizational Culture: Base on the Competing Values Framework”, por Cameron y Quinn, 2006. United Kingdom: Jossey-Bass Wiley.

- I. Clan: Está orientado a las personas, al trabajo en equipo de acuerdo a los valores y creencias de la organización.
- II. Adhocracia: Se enfoca en el desarrollo, liderazgo y estimula la iniciativa individual.
- III. Jerarquía: Se enfoca en cumplir los procedimientos y el proceso adecuado, la orientación es interna.
- IV. Mercado: Se orientan al logro de resultados, lo que se busca es posicionarse en el mercado y para ello se exige a los colaboradores a ser competitivos.

1.3.1.2.2. Modelo Complejo de la Organización

Modelo planteado por Schein (1990) y en el que lo divide en 3 niveles:

- I. Artefactos: Es aquello que se percibe, lo constituyen la tecnología, arte, comunicación, vestimenta, entre otros. Es fácil de verlo pero difícil de interpretar.

II. Creencias y Valores: Son los principios, filosofía, creencias del conjunto de individuos de acuerdo a los valores que se establece en la organización.

III. Valores Subyacentes o Supuestos: Son percepciones, sentimientos inconscientes, pensamientos que los individuos tienen respecto a la conducta de la organización.



Figura 2. Modelo Complejo de la Organización, adaptado de “Organizational Culture. American Psychologist”, por Schein, 1990. Massachusetts, USA.

1.3.1.3. Dimensiones de cultura organizacional

El presente trabajo se enfocará en el modelo Denison ya que se ha aplicado en organizaciones públicas y privadas de diferentes países. Considero que es una importante herramienta de gestión debido a que se enfoca en lo teórico y en lo práctico.

Denison et. al. (2012) afirma que este instrumento se construyó tras la investigación de la influencia de la cultura en la efectividad organizacional.

En la figura 3 se presenta el modelo de Denison, investigación que fue realizada por el Dr. Daniel Denison, el cual se centró en crear la forma de medir y gestionar la cultura organizacional en las organizaciones con el fin de lograr sus objetivos estratégicos. Este modelo se basa en cuatro dimensiones o rasgos que se percibe en un plano cartesiano en el que se representan en términos de dos

dimensiones subyacentes, en el eje vertical se encuentra el foco externo versus el foco interno, y en el eje horizontal se encuentra flexibilidad versus estabilidad.

Se detallará las cuatro dimensiones o rasgos culturales: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

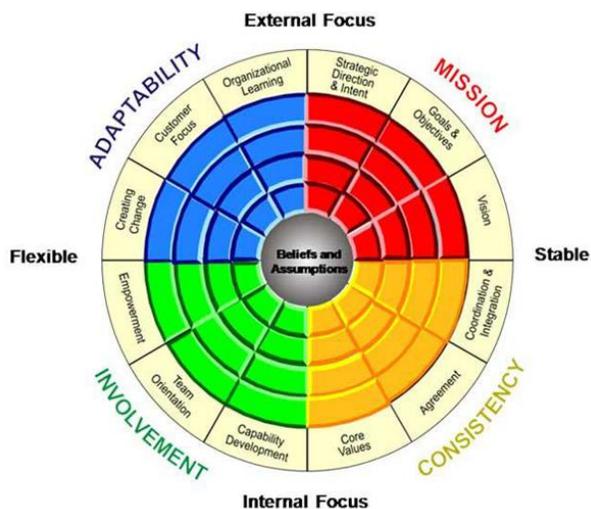


Figura 3. El Modelo de Denison, adaptado de “Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy”, por Denison et. al., 2012. San Francisco: John Wiley & Sons.

1.3.1.3.1. Involucramiento

Denison et. al. (2012) define al involucramiento como el empoderamiento de las personas, el desenvolvimiento de cada miembro de la organización en equipos de trabajo y su desarrollo continuo.

También llamado participación, en este punto es relevante el compromiso que tiene cada colaborador con la organización ya que ello influye en el desempeño que tiene en su labor. En esta dimensión se responde a la pregunta ¿Están las personas alineadas y comprometidas?. Asimismo, tiene subdimensiones como: Facultamiento, orientación al equipo y desarrollo de capacidades.

1.3.1.3.2. Consistencia

Denison et. al. (2012) afirma que los valores en la organización influyen en la actitud que adopta cada miembro, así también las personas al tener la habilidad de negociación logran acuerdos que beneficien a ambas partes y por último las actividades que se realizan de manera ordenada e integradas forman parte de la consistencia.

Cuando una organización se encuentra integrada y tiene formado una cultura fuerte estamos afirmando que dicha compañía es consistente. Algunas de sus características son la estabilidad y la integración interna y ello conlleva a la efectividad. Posee subdimensiones como: valores centrales, acuerdo y coordinación e integración.

1.3.1.3.3. Adaptabilidad

Denison et. al. (2012) considera que la adaptabilidad en la organización permite enfrentar a los cambios que se suscitan el transcurso del tiempo. Asimismo, afirman que las organizaciones fuertemente constituidas o integradas tienen dificultades para adaptarse al nuevo entorno.

En la actualidad, las organizaciones se encuentran en constantes cambios y para poder permanecer en el mercado tienen que adaptarse a ello. Asimismo, las organizaciones al encontrarse en el proceso de mejora continua están obligados a dar valor agregado a los usuarios, en este caso a los estudiantes universitarios. Posee subdimensiones como: creación de cambio, enfoque al cliente, aprendizaje organizacional.

1.3.1.3.4. Misión

Denison et. al. (2012) se refieren a la misión como al objetivo que desean lograr y el camino o dirección que se dirigen para poder alcanzarlos. Así también consideran a la visión para poder proyectarse en el futuro.

Es el camino que la organización se conduce, plantean estrategias y objetivos a largo plazo para el beneficio tanto de la organización como para los

colaboradores. Sus subdimensiones son: dirección e intención estratégica, metas y objetivos, y visión.

1.3.1.4. Medición de la Cultura Organizacional

Denison, Janovics y Young (2006) desarrollaron el cuestionario llamado Denison Organizational Culture Survey (DOCS), en el que se evalúa cuatro dimensiones (Involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad y Misión), este instrumento está compuesto por 60 ítems (cada dimensión está compuesta por quince ítems) evaluados en una escala de Likert (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo). Dicho cuestionario fue adaptado del inglés al castellano con el objetivo de asegurar su validez. Asimismo, el índice de confiabilidad tuvo un nivel aceptable por lo que fue desarrollado en más de 3000 organizaciones, entre públicas y privadas, y con más de 100000 personas encuestadas.

La fiabilidad del instrumento fue examinada mediante el Alpha de Cronbach que se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1

Coefficientes alfa y estadísticas descriptivas para la encuesta de cultura organizacional

	α Cronbach
Involucramiento	0.89
Facultamiento	0.76
Orientación al equipo	0.82
Desarrollo de capacidades	0.70
Consistencia	0.88
Valores centrales	0.71
Acuerdo	0.74
Coordinación e integración	0.78
Adaptabilidad	0.87
Creación de cambio	0.76
Enfoque al cliente	0.74
Aprendizaje organizacional	0.74
Misión	0.92
Dirección e intención estratégica	0.86
Metas y objetivos	0.80
Visión	0.79
N=35,474	

Nota: Tomado de *Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method*, 2006. Washington: Denison Consulting Group.

1.3.2. Clima Organizacional

1.3.2.1. Definiciones de Clima Organizacional

Bordas (2016) consideró que el clima organizacional es el contexto de trabajo, engloba aspectos tangibles e intangibles que se encuentran internamente en una compañía, en el que influye en aspectos actitudinales, motivacionales y de comportamiento de los colaboradores. Es percibida por los miembros de la organización y también se puede medir a través de un estudio de sus percepciones y descripciones.

Según Pintado (2014) considera que el clima organizacional es la apreciación directa e indirecta de los miembros de la organización, con respecto al entorno en el que desempeñan sus labores y ello repercute en la conducta que adopta cada uno. Asimismo, este comportamiento de alguna u otra manera influye en la organización ya que puede variar en el rendimiento profesional.

El clima organizacional está enfocado en los sucesos que ocurren internamente en la organización, específicamente se trata del ambiente en el que laboran, lo cual afecta en el comportamiento de cada integrante.

Este tema es relevante en los últimos años ya que las organizaciones al querer obtener mayor rentabilidad y fidelizar a sus clientes, pensaron qué es lo que podrían mejorar para lograrlo pues no solo consistía en reducir costos sino también en el involucramiento de los colaboradores y el compromiso que ellos tenían con la empresa, el fin era mejorar la productividad y el desempeño del personal. Es así que empezaron a implementar estrategias y entre ellas era generar un buen clima organizacional.

“El clima organizacional es el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo” (Pintado, 2014, p. 320).

La percepción de los colaboradores varía de acuerdo a diversos factores, todo depende de cómo o de qué manera lo perciban; por ejemplo cuando a un colaborador se le designa una determinada función que desconoce, bien puede asumirlo como un reto o por el contrario puede tomarlo de manera negativa al no sentirse capaz de poder realizarlo. Es así que se puede afirmar que la percepción y el comportamiento de cada persona varían. Algunos pueden tener sensación de bienestar mientras que otros pueden estar disconformes con el sueldo o con el trato de su jefe, es ahí donde se desencadenan diferentes comportamientos.

Brunet (2011) afirma que el clima en el trabajo representa la personalidad que caracteriza a la organización, puede ser sana o malsana, y que influye en el

comportamiento de los colaboradores. Por otro lado, menciona que el clima laboral es importante para el desarrollo, crecimiento y adaptación de la organización. En tanto, para un gerente es esencial la percepción de los colaboradores en cuanto al entorno que laboran y así poder detectar qué factores influyen en el comportamiento de ellos para llevar a cabo una correcta gestión, y así poder intervenir en sus actitudes, alcanzar la productividad, mejorar la calidad de trabajo, favorecer las relaciones interpersonales y por último desarrollar la eficiencia en toda la organización.

En el caso que sea malsana nos referimos a que las relaciones entre colaboradores no son agradables, la falta de comunicación no permite que se realicen trabajos en equipo, por lo que la organización tendrá dificultades para lograr sus objetivos.

El clima organizacional influye de manera directa en el desempeño de los colaboradores, podemos percibirlo en la actitud que adopta cada miembro así también en el grado de identificación del trabajador con la organización, la integración o participación en equipo de trabajo, entre otros. Un punto importante es la motivación, que no solo consiste en el aspecto monetario sino también en el ambiente en que uno se desenvuelve y plasma sus aptitudes, es necesario encontrarse en una ambiente agradable para poder desarrollarse.

Stringer (2002) considera al clima organizacional como el conjunto de características que se percibe tanto directa como indirectamente en el ambiente laboral, y que influye en la actitud que adoptan los colaboradores.

1.3.2.2. Importancia del Clima Organizacional

Para Brunet (2011) existen tres razones indispensables para llevarse a cabo el diagnóstico y así permitir al administrador realizar una gestión eficiente.

- Evaluar las causas del conflicto, las actitudes negativas en el comportamiento de los miembros de la organización.
- Realizar cambios y así poder indicar al administrador los elementos en los cuales se debe dirigir.
- Continuar con el crecimiento de la organización y prevenir problemas que se puedan evitar.

1.3.2.3. Dimensiones del Clima Organizacional

A continuación se presentarán dimensiones de Clima Organizacional de diversos autores:

Likert (citado por Brunet, 2011) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones que son las siguientes:

- Los métodos de mando: La manera en que se desarrolla el liderazgo para influir en el comportamiento de los colaboradores.
- Las características de las fuerzas motivacionales: El proceso que se realiza para motivar a los miembros de la organización y así poder satisfacer sus necesidades.
- Las características de los procesos de comunicación: Los tipos de comunicación que se desarrolla en la organización y cómo se plasma en ella.
- Las características de los procesos de influencia: La importancia de la comunicación entre empleado y empleador como estrategia para alcanzar los objetivos organizacionales.
- Las características de los procesos de toma de decisiones: La consideración en las que se basan para tomar la decisión.
- Las características de los procesos de planificación: La manera en cómo establecen los objetivos de la organización de acuerdo a sus lineamientos y directrices.
- Las características de los procesos de control: La ejecución del control en todas las áreas de la institución.

- Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: Abarca el proceso de planificación y formación que se desea.

Bowers y Taylor (citado por Brunet, 2011) elaboraron un instrumento, llamado Survey of Organizations, para medir las características organizacionales en función a tres variables: liderazgo, clima organizacional y satisfacción. Para lo cual dimensiona al clima organizacional en cinco dimensiones:

- Apertura a los cambios tecnológicos: Se refiere a la actitud que toma la dirección respecto a la nueva tecnología, para mejorar el trabajo.
- Recursos Humanos: Consiste en el interés que toma la dirección respecto al bienestar de los colaboradores.
- Comunicación: Se refiere a las redes de comunicación dentro de la empresa y qué facilidad tienen para expresar sus incomodidades.
- Motivación: Abarca el estímulo que tienen los miembros de la organización para desarrollar sus funciones.
- Toma de decisiones: Se evalúa la información para tomar decisiones, de acuerdo a los objetivos planteados.

Brunet (2011) al recopilar información de distintos autores, considera que los estudios se distinguen por dimensiones comunes, entre ellos afirma que son cuatro las dimensiones fundamentales y globales. A continuación se detallará:

- Autonomía individual: En esta dimensión considera la responsabilidad, independencia del colaborador y la consistencia de las normas o leyes de la organización.
- Grado de estructura que impone el puesto: Mide a los objetivos y al método de trabajo que se emplea.
- Tipo de recompensa: Se consideran los aspectos monetarios y posibilidades de promoción.
- Consideración, agradecimiento y apoyo: Se refiere al estímulo que la organización brinda al empleado.

Stringer (citado por Gurley y Fernández, 2003) se enfoca en seis dimensiones:

- Estructura: Se refiere a la percepción de los colaboradores respecto a las normas, políticas y funciones institucionales.
- Estándares: Percepción de los empleados acerca del interés que pone la organización sobre las normas de rendimiento y la actitud de los miembros que se refleja al realizar una buena labor.
- Responsabilidad: Sentimiento de los miembros de la institución en cuanto al derecho de tomar sus propias decisiones en su labor.
- Reconocimiento: Percepción de los colaboradores en cuanto a la retribución que la institución brinda por la eficiencia laboral.
- Apoyo: Percepción de los miembros de la organización sobre el ambiente laboral y la ayuda dentro de los equipos de trabajo.
- Compromiso: Sentimiento de identificación del colaborador con la organización, es importante ya que influye en el logro de objetivos institucionales.

1.3.2.4. Medición del Clima Organizacional

Gurley y Fernández (2003) utilizaron el cuestionario elaborado por Stringer, el cual mide 6 dimensiones (Estructura, Estándares, Responsabilidad, Reconocimiento, Apoyo y Compromiso), consta de 24 ítems (cada dimensión está compuesta por 4 ítems). Asimismo, se utiliza la escala de Likert (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo). El coeficiente de confiabilidad fue considerado como aceptable por lo que fue examinada por el Alpha de Cronbach obteniendo como resultado 0.77.

1.3.2.5. Relación entre la Cultura y el Clima Organizacional

La relación entre ambas variables ha sido sustentada en diversas investigaciones entre ellas:

Vergara (2015) considera que existe relación entre cultura y clima organizacional ya que la cultura involucra creencias que toman mucho tiempo en cambiar es por eso que lo hace mas estable, en cuanto al clima es involucrado dentro de los aspectos de cultura pero que puede variar de acuerdo a las circunstancias.

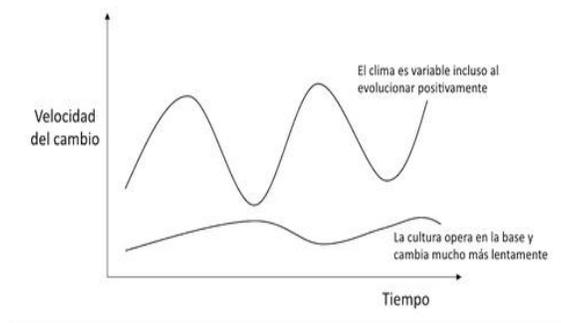


Figura 4. Velocidad del Clima y Cultura, adaptado de “Construir Inteligencia Colectiva en la Organización. Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa”, por Vergara, 2015. Santiago, Chile: Edicionesuc.

Berbel y Gan (2011) afirman que la cultura influye y es influenciada por el clima organizacional. Ambos se complementan, el clima en una organización puede cambiar en el transcurso del tiempo debido a situaciones políticas, económicas, sociales, entre otros que pueda influir en las condiciones de trabajo; mientras que la cultura no cambia por lo que se determina como estable en la organización, ya que cuenta con una estructura definida.

1.4. Formulación del problema

General

¿Cuál es la relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?

Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Teórica

La presente investigación es importante ya que aportará al conocimiento mediante el análisis de la relación existente entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, ello servirá para las próximas investigaciones que se realicen, y así poder contribuir en el mejoramiento de la cultura organizacional con el objetivo de incrementar la productividad de su personal.

Práctica

Este proyecto se realiza con el fin de generar conocimiento para ampliar la investigación en cuanto a cultura y clima organizacional, es por ello que servirá como base para futuras investigaciones que se realicen en diferentes organizaciones tanto públicas como privadas.

Social

En la actualidad, en las entidades públicas se percibe como principales problemas la falta de comunicación para trabajar en conjunto, cada persona realiza su función y no muestran eficiencia en sus labores, tan sólo eficacia. Asimismo, cada uno vela por sus propios beneficios, es por ello que esta investigación es de vital importancia ya que se desea contribuir en el mejoramiento de la calidad de servicio que brindan.

Metodológica

El proyecto brinda información confiable a través del instrumento que se utiliza, el cual aporta para una estrategia metodológica en cuanto a la cultura y clima organizacional en los colaboradores.

1.6. Hipótesis

General

Existe relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

Específicos

- Existe relación entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.
- Existe relación entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.
- Existe relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.
- Existe relación entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

1.7. Objetivos

General

Describir la relación que existe entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

Específicos

- Identificar la relación que existe entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.
- Identificar la relación que existe entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

- Identificar la relación que existe entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.
- Identificar la relación que existe entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

- Diseño No experimental

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que en este estudio no varían las variables, lo que hace es observar dicho fenómeno para poder analizarlos en un futuro y a su vez evaluarlos. Esto quiere decir que se aprecia situaciones existentes o realistas, el cual no pueden ser manipuladas ni tiene un control directo y tampoco se puede influir en ellas debido a que ya sucedieron en un determinado tiempo.

En este diseño el investigador observó los problemas en su forma natural sin alterar la realidad para luego poder describirlos o medir los niveles de relación entre las variables.

- Investigación Transeccional o Transversal

Hernández et. al. (2014) afirman que los diseños de esta investigación recopilan datos en un tiempo único, es como captar un hecho determinado. Tiene como fin describir y analizar la interrelación de las variables en un solo momento.

Esta investigación tuvo como propósito analizar los hechos en un tiempo determinado.

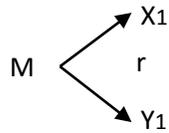
- Diseño Transeccional Correlacional

Hernández et. al. (2014) consideran que este diseño describe la relación que existe entre las variables estudiadas en un tiempo determinado.

El diseño transeccional correlacional tiende a realizar la descripción de una o más conceptos o variables dados en un solo momento ya que esta investigación será dada por única vez, asimismo las descripciones tienen que tener relación por ello son correlaciones.

“Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.” (Hernández et. al., 2014, p.154).

El esquema es:



Donde:

M: Representa a la población

X1: Cultura Organizacional

Y1: Clima Organizacional

r : Relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Cultura Organizacional

Variable 2: Clima organizacional

2.2.2. Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Cultura Organizacional	Para Denison et. al. (2012) la cultura se refiere a los valores, creencias y principios, el cual constituye a todo el sistema gerencial de la organización. Asimismo, considera a la cultura como punto de partida para que los colaboradores desarrollen las actividades laborales de manera motivada y se sientan satisfechos.	La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario, en base a la escala de Likert (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo). Este instrumento está compuesto por 60 ítems (cada dimensión está compuesta por quince ítems). Se tomó como referencia la escala desarrollado por Denison, Janovics y Young (2006), en el que fue adaptado a la realidad de la investigación.	Involucramiento	Facultamiento Orientación al equipo Desarrollo de capacidades	Ordinal
			Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Creación de cambio Enfoque al cliente Aprendizaje organizacional	
			Misión	Dirección e intención estratégica Metas y objetivos Visión	
			Estructura	Autoridad Roles y responsabilidades	

Clima Organizacional	Stringer (2002) considera al clima organizacional como el conjunto de características que se percibe directa o indirectamente en el ambiente laboral, y que influye en la actitud que adoptan los colaboradores.	La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario, en base a la escala de Likert (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo). Este instrumento está compuesto por 24 ítems (cada dimensión está compuesta por 4 ítems). Se tomó como referencia la escala desarrollado por Stringer (2002), en el que fue adaptado a la realidad de la investigación.	Estándares	Desempeño Sentimiento del colaborador	Ordinal
			Responsabilidad	Autonomía Solución de problemas	
			Reconocimiento	Estímulo Desarrollo Profesional	
			Apoyo	Trabajo en Equipo Empatía	
			Compromiso	Identificación Lealtad	

Nota: Las dimensiones de la variable Cultura Organizacional fue tomada del Modelo de Denison et. al. (2012) y las dimensiones de la variable Clima Organizacional fue tomada de la teoría de Stringer (2002). Así también se consideró su instrumento de investigación.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población objetivo de esta investigación estuvo conformada por un total de 40 colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

2.3.2. Muestra

Hernández et. al. (2014) afirma que debido a que se utilizó toda la población para la recolección de datos, no se empleó la fórmula estadística para determinar la muestra, ya que de esta manera la investigación pueda ser más contundente y precisa.

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

2.4.1. Técnica e instrumento

Tabla 3

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario adaptado de Denison, Janovics y Young (2006)
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario adaptado de Stringer (2002)

Nota: Los instrumentos fueron adaptados a la realidad

2.4.2. Validez

Hernández et. al. (2014) mencionan que la validez es “el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.200). En la presente investigación se utilizó instrumentos estandarizados el cual fue validado por

especialistas, en el caso de Cultura por Denison, Janovics y Young; y en el caso de Clima Organizacional por Stringer. Así también fue validado por tres expertos de la UCV mediante el Juicio de Expertos.

Tabla 4

Juicio de Expertos

N°	EXPERTOS	INSTITUCIÓN	PROMEDIO DE VALORACIÓN
01	Mg. Aramburú Geng, Carlos Abraham	Universidad César Vallejo	98%
02	Mg. Choque Flores, Leopoldo	Universidad César Vallejo	98.5%
03	Mg. Vizcardo Martínez, Daniela	Universidad César Vallejo	94.5%
PROMEDIO			97%

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del promedio de valoración obtenido mediante el Juicio de Expertos fue 97% lo que significa que el instrumento es considerado Muy Bueno.

Tabla 5

Validez del contenido por indicador

	Validadores	Mg. Aramburú Geng, Carlos Abraham	Mg. Choque Flores, Leopoldo	Mg. Vizcardo Martínez, Daniela	Promedio por Indicador
CRITERIOS	CLARIDAD	100%	100%	80%	93.3%
	OBJETIVIDAD	100%	100%	90%	96.67%
	PERTINENCIA	100%	100%	100%	100%
	ACTUALIDAD	95%	95%	100%	96.67%
	ORGANIZACIÓN	100%	100%	100%	100%
	SUFICIENCIA	95%	100%	100%	98.3%
	INTENCIONALIDAD	95%	95%	100%	96.67%
	CONSISTENCIA	100%	100%	100%	100%
	COHERENCIA	95%	95%	75%	88.3%
	METODOLOGÍA	100%	100%	100%	100%
PROMEDIO					96.9%

Fuente: Elaboración Propia

El resultado de la validez de contenido por indicador dio como promedio 96.9%, lo cual el instrumento fue considerado Muy Bueno.

2.4.3. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con el fin de comprobar la confiabilidad de la investigación. Según Hernández et. al. (2014) afirman que la confiabilidad es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200). Es por ello que se aplicó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, este coeficiente tiene valores de 0 que significa nula confiabilidad y 1 que representa fiabilidad total o perfecta. La prueba fue realizada con el programa SPSS Statistics.

Tabla 6

Alfa de Cronbach – Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	24

Según los resultados obtenidos por el Alfa de Cronbach que se muestra en la Tabla 4, la prueba presenta un nivel de confiabilidad de 0.960 que representa un nivel Elevado.

Tabla 7

Alfa de Cronbach – Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	24

De acuerdo al resultado obtenido mediante el análisis de fiabilidad y en el que se muestra en la Tabla 5, la prueba presenta un nivel de confiabilidad de 0.835, el cual representa un nivel Elevado.

2.5. Métodos de análisis de datos

A continuación se detalla los métodos que han sido utilizados para obtener los resultados de esta investigación.

- Análisis descriptivo: Se procesaron los datos en el programa SPSS Statistics, con el objetivo de obtener los resultados en cuanto a la variable cultura y clima organizacional y sus dimensiones correspondientes. Para su medición se consideró la escala de Likert que fueron: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, y 5=Totalmente de acuerdo, de los cuales se obtuvieron las tablas y figuras estadísticas que se presentan en los resultados.

- Análisis relacionado con las hipótesis: Se realizó la prueba de correlación Rho Spearman tanto para las variables de estudio como para el contraste de las hipótesis planteadas en la investigación. En el caso del contraste de hipótesis, si $p < \alpha$ la hipótesis alterna se acepta, si $p > \alpha$ la hipótesis nula se acepta, teniendo en cuenta que $\alpha = 0.05$.

2.6. Aspectos éticos

Para esta investigación se consultó al decano de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, mostrándose conforme con la investigación que se realizó a los colaboradores de la facultad. Asimismo, se informó a los participantes el motivo por el cual se está realizando este estudio.

Por otro lado, se respetó las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes que han sido consultadas.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos de los resultados estadísticos.

Tabla 8

Medidas descriptivas de las variables

		Estadísticos	
		Cultura Organizacional	Clima Organizacional
N	Válido	40	40
	Perdidos	0	0
Media		75,45	73,85
Mediana		76,50	75,00
Moda		77 ^a	75 ^a
Desviación estándar		13,989	8,604
Varianza		195,690	74,028
Rango		67	46
Mínimo		38	52
Máximo		105	98
Suma		3018	2954

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 8, tanto la variable cultura organizacional como la variable clima organizacional, del total de la muestra encuestada, nos indicó que ambas variables tienen diferentes medias por tanto su desviación estándar también fue diferente, ello nos dio un indicio que no se aproxima a una distribución normal para ello se realizarán otras pruebas para comprobarlo y afirmarlo.

Tabla 9

Variable 1 Cultura Organizacional

		Cultura Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	-	-	-	-
	Malo	2	5,0	5,0	5,0
	Regular	14	35,0	35,0	40,0
	Bueno	22	55,0	55,0	95,0
	Muy Bueno	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

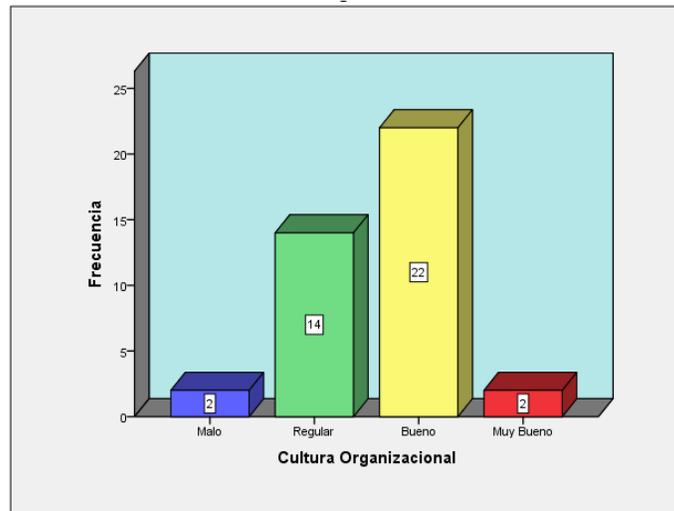


Figura 5: Encuesta sobre cultura organizacional, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 9 y figura 5, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre la cultura organizacional, en donde el 5% (2) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 55% (22) expresaron que es bueno, el 35% (14) indicaron que es regular y el 5% (2) expresaron que es malo.

Tabla 10

Dimensión 1 Involucramiento

Involucramiento				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	-	-	-	-
Malo	3	7,5	7,5	7,5
Regular	19	47,5	47,5	55,0
Válido Bueno	13	32,5	32,5	87,5
Muy Bueno	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

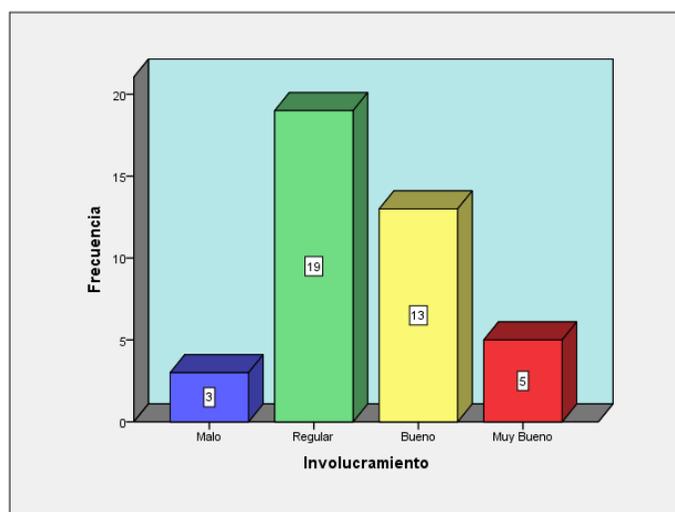


Figura 6: Encuesta sobre involucramiento, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 10 y figura 6, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre el involucramiento, en donde el 12.5% (5) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 32.5% (13) expresaron que es bueno, el 47.5% (19) indicaron que es regular y el 7.5% (3) expresaron que es malo.

Tabla 11

Dimensión 2 Consistencia

Consistencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy Malo	-	-	-
	Malo	8	20,0	20,0
Válido	Regular	14	35,0	55,0
	Bueno	16	40,0	95,0
	Muy Bueno	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

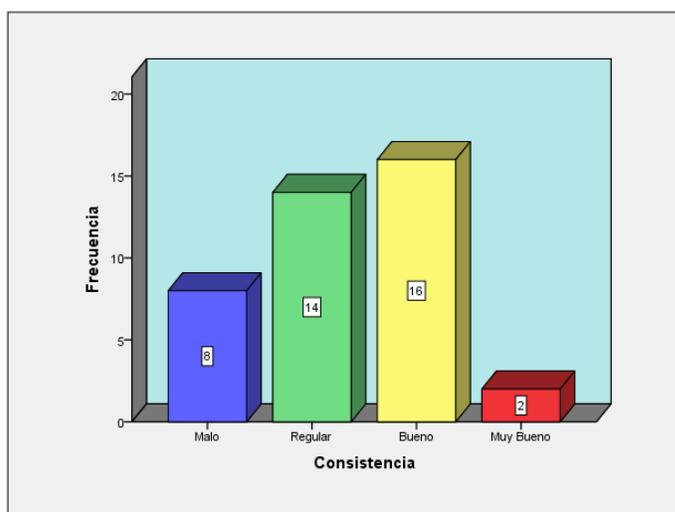


Figura 7: Encuesta sobre consistencia, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 11 y figura 7, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre la consistencia, en donde el 5% (2) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 40% (16) expresaron que es bueno, el 35% (14) indicaron que es regular y el 20% (8) expresaron que es malo.

Tabla 12

Dimensión 3 Adaptabilidad

Adaptabilidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	-	-	-	-
	1	2,5	2,5	2,5
Válido	12	30,0	30,0	32,5
	25	62,5	62,5	95,0
	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

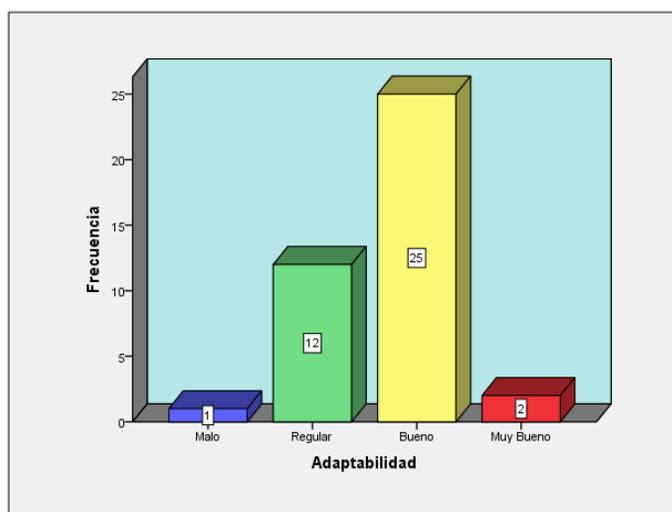


Figura 8: Encuesta sobre adaptabilidad, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 12 y figura 8, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre la adaptabilidad, en donde el 5% (2) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 62.5% (25) expresaron que es bueno, el 30% (12) indicaron que es regular y el 2.5% (1) expresaron que es malo.

Tabla 13

Dimensión 4 Misión

Misión				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	-	-	-	-
	2	5,0	5,0	5,0
Válido	11	27,5	27,5	32,5
	23	57,5	57,5	90,0
	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

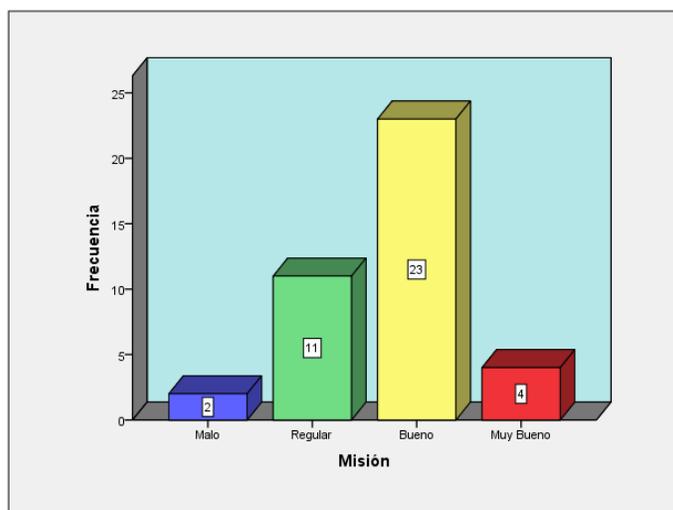


Figura 9: Encuesta sobre misión, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 13 y figura 9, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre la misión, en donde el 10% (4) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 57.5% (23) expresaron que es bueno, el 27.5% (11) indicaron que es regular y el 5% (2) expresaron que es malo.

Tabla 14

Variable 2 Clima Organizacional

Clima Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	-	-	-	-
	Malo	-	-	-	-
	Regular	16	40,0	40,0	40,0
	Bueno	23	57,5	57,5	97,5
	Muy Bueno	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

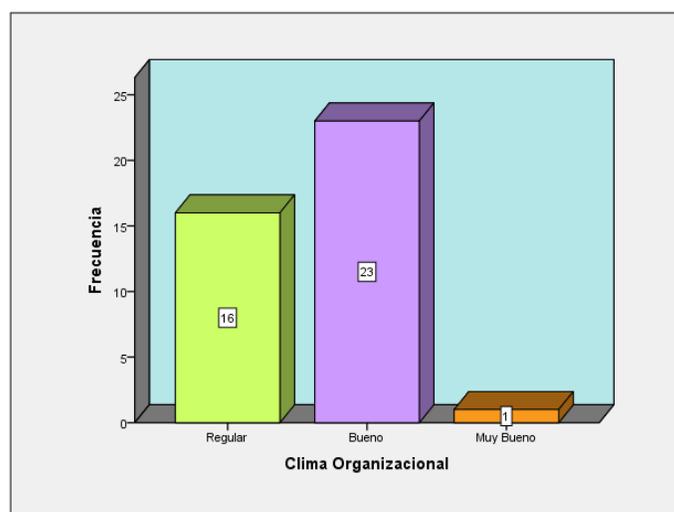


Figura 10: Encuesta sobre clima organizacional, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 14 y figura 10, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre el clima organizacional, en donde el 2.5% (1) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 57.5% (23) expresaron que es bueno y el 40% (16) expresaron que es regular.

Tabla 15

Dimensión 5 Estructura

Estructura				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	-	-	-	-
	4	10,0	10,0	10,0
	21	52,5	52,5	62,5
Válido	15	37,5	37,5	100,0
	-	-	-	-
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

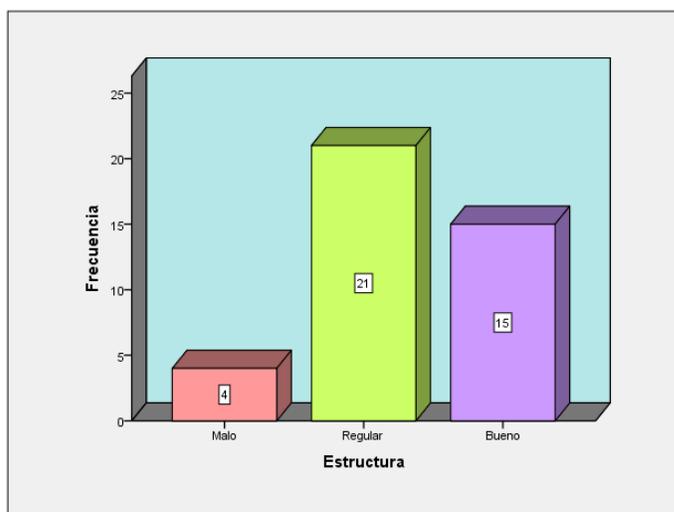


Figura 11: Encuesta sobre estructura, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 15 y figura 11, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre la estructura, en donde el 37.5% (15) de los encuestados indicaron que es bueno, en tanto el 52.5% (21) expresaron que es regular y el 10% (4) expresaron que es malo.

Tabla 16

Dimensión 6 Estándares

		Estándares			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	-	-	-	-
	Malo	3	7,5	7,5	7,5
	Regular	21	52,5	52,5	60,0
	Bueno	12	30,0	30,0	90,0
	Muy Bueno	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

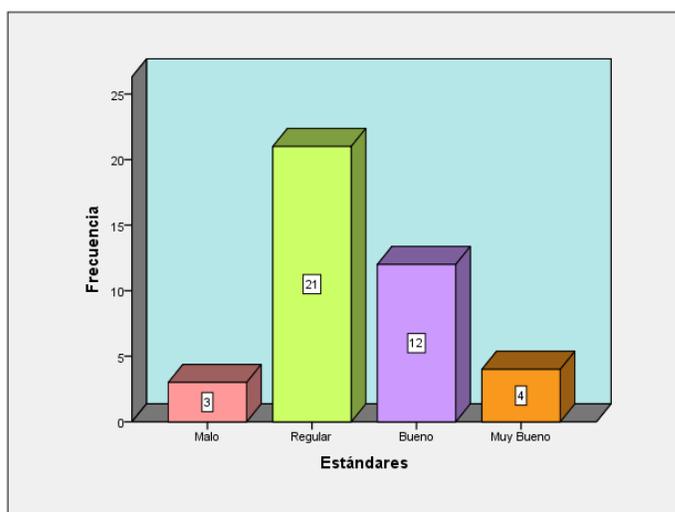


Figura 12: Encuesta sobre estándares, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 16 y figura 12, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre los estándares, en donde el 10% (4) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 30% (12) expresaron que es bueno, el 52.5% (21) indicaron que es regular y el 7.5% (3) expresaron que es malo.

Tabla 17

Dimensión 7 Responsabilidad

Responsabilidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy Malo	-	-	-
	Malo	1	2,5	2,5
Válido	Regular	18	45,0	47,5
	Bueno	20	50,0	97,5
	Muy Bueno	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

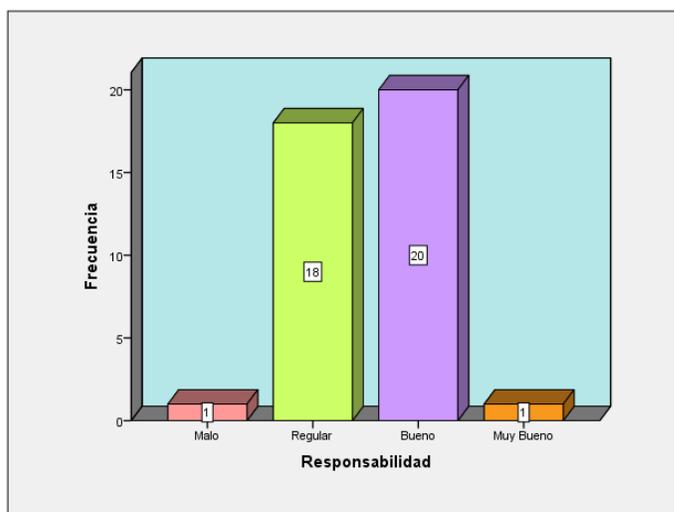


Figura 13: Encuesta sobre responsabilidad, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 17 y figura 13, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre la responsabilidad, en donde el 2.5% (1) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 50% (20) expresaron que es bueno, el 45% (18) indicaron que es regular y el 2.5% (1) expresaron que es malo.

Tabla 18

Dimensión 8 Reconocimiento

Reconocimiento				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy Malo	-	-	-
Válido	Malo	16	40,0	40,0
	Regular	16	40,0	80,0
	Bueno	7	17,5	97,5
	Muy Bueno	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

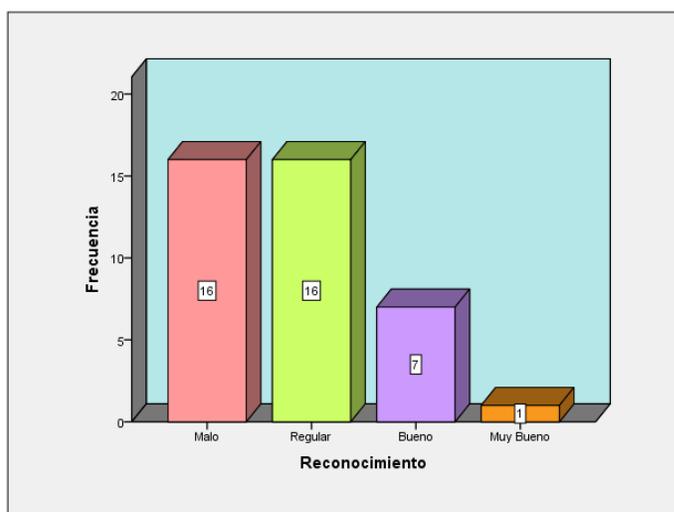


Figura 14: Encuesta sobre reconocimiento, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 18 y figura 14, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre el reconocimiento, en donde el 2.5% (1) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 17.5% (7) expresaron que es bueno, el 40% (16) indicaron que es regular y el 40% (16) expresaron que es malo.

Tabla 19

Dimensión 9 Apoyo

Apoyo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	2,5	2,5
	Malo	2	5,0	7,5
	Regular	13	32,5	40,0
	Bueno	24	60,0	100,0
	Muy Bueno	-	-	-
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

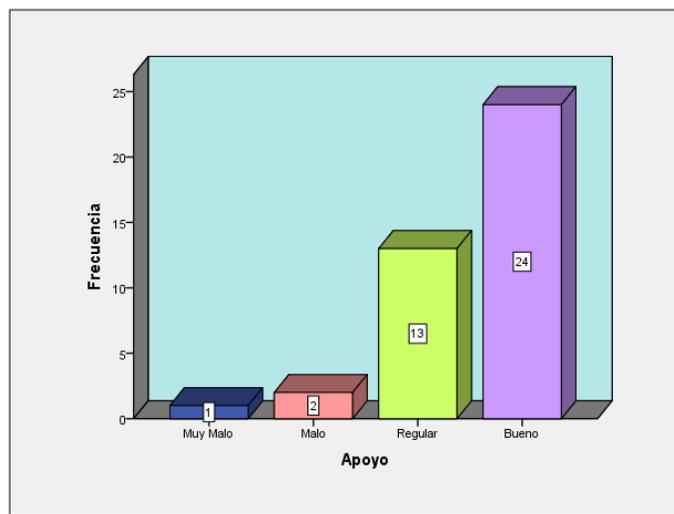


Figura 15: Encuesta sobre apoyo, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 19 y figura 15, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre el apoyo, en donde el 60% (24) de los encuestados indicaron que es bueno, en tanto el 32.5% (13) expresaron que es regular, el 5% (2) indicaron que es malo y el 2.5% (1) expresaron que es muy malo.

Tabla 20

Dimensión 10 Compromiso

Compromiso				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy Malo	-	-	-
	Malo	1	2,5	2,5
Válido	Regular	13	32,5	35,0
	Bueno	18	45,0	80,0
	Muy Bueno	8	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

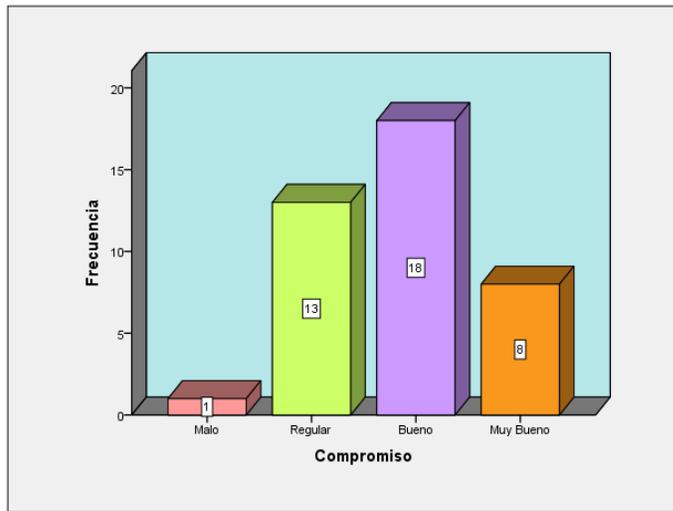


Figura 16: Encuesta sobre compromiso, realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Según la tabla 20 y figura 16, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle sobre el compromiso, en donde el 20% (8) de los encuestados indicaron que es muy bueno, en tanto el 45% (18) expresaron que es bueno, el 32.5% (13) indicaron que es regular y el 2.5% (1) expresaron que es malo.

3.2. Tablas de Contingencia

Tabla 21

Tabla cruzada de Cultura y Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Regular	Bueno	Muy Bueno	
Cultura Organizacional	Malo	5,0%	-	-	5,0%
	Regular	25,0%	10,0%	-	35,0%
	Bueno	10,0%	45,0%	-	55,0%
	Muy Bueno	-	2,5%	2,5%	5,0%
Total		40,0%	57,5%	2,5%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 21, el 5% del total de colaboradores encuestados mencionan que la Cultura Organizacional en la UNE es malo, el 35% afirman que es regular, el 55% indicaron que es bueno y el 5% expresaron que es muy bueno. Asimismo, el 40% del total de colaboradores encuestados mencionan que el Clima Organizacional en la UNE es regular, el 57.5% afirman que es bueno y el 2.5% indicaron que es muy bueno.

Tabla 22

Tabla cruzada de Involucramiento y Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Regular	Bueno	Muy Bueno	
Involucramiento	Malo	7,5%	-	-	7,5%
	Regular	22,5%	25,0%	-	47,5%
	Bueno	10,0%	22,5%	-	32,5%
	Muy Bueno	-	10,0%	2,5%	12,5%
Total		40,0%	57,5%	2,5%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 22, el 7.5% del total de colaboradores encuestados mencionan que el Involucramiento en la UNE es malo, el 47.5% afirman que es regular, el 32.5% indicaron que es bueno y el 12.5% expresaron que es muy bueno. Asimismo, el 40%

del total de colaboradores encuestados mencionan que el Clima Organizacional en la UNE es regular, el 57.5% afirman que es bueno y el 2.5% indicaron que es muy bueno.

Tabla 23

Tabla cruzada de Consistencia y Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Regular	Bueno	Muy Bueno	
Consistencia	Malo	17,5%	2,5%	-	20,0%
	Regular	15,0%	20,0%	-	35,0%
	Bueno	7,5%	32,5%	-	40,0%
	Muy Bueno	-	2,5%	2,5%	5,0%
Total		40,0%	57,5%	2,5%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 23, el 20% del total de colaboradores encuestados mencionan que la Consistencia en la UNE es malo, el 35% afirman que es regular, el 40% indicaron que es bueno y el 5% expresaron que es muy bueno. Asimismo, el 40% del total de colaboradores encuestados mencionan que el Clima Organizacional en la UNE es regular, el 57.5% afirman que es bueno y el 2.5% indicaron que es muy bueno.

Tabla 24

Tabla cruzada de Adaptabilidad y Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Regular	Bueno	Muy Bueno	
Adaptabilidad	Malo	2,5%	-	-	2,5%
	Regular	17,5%	12,5%	-	30,0%
	Bueno	20,0%	42,5%	-	62,5%
	Muy Bueno	-	2,5%	2,5%	5,0%
Total		40,0%	57,5%	2,5%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 24, el 2.5% del total de colaboradores encuestados mencionan que la Adaptabilidad en la UNE es malo, el 30% afirman que es regular, el 62.5% indicaron que es bueno y el 5% expresaron que es muy bueno. Asimismo, el 40% del total de colaboradores encuestados mencionan que el Clima Organizacional en la UNE es regular, el 57.5% afirman que es bueno y el 2.5% indicaron que es muy bueno.

Tabla 25

Tabla cruzada de Misión y Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Regular	Bueno	Muy Bueno	
Misión	Malo	5,0%	-	-	5,0%
	Regular	20,0%	7,5%	-	27,5%
	Bueno	15,0%	42,5%	-	57,5%
	Muy Bueno	-	7,5%	2,5%	10,0%
Total		40,0%	57,5%	2,5%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 25, el 5% del total de colaboradores encuestados mencionan que la Misión en la UNE es malo, el 27.5% afirman que es regular, el 57.5% indicaron que es bueno y el 10% expresaron que es muy bueno. Asimismo, el 40% del total de colaboradores encuestados mencionan que el Clima Organizacional en la UNE es regular, el 57.5% afirman que es bueno y el 2.5% indicaron que es muy bueno.

3.3. Pruebas de Hipótesis

Tabla 26

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,324	40	,000	,806	40	,000
Clima Organizacional	,356	40	,000	,701	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Se utilizó el test de Shapiro - Wilk para realizar la prueba de normalidad, que es aplicable cuando se tiene una muestra menor de 50 casos de estudios. De acuerdo a los resultados de la prueba de distribución se determinó el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (Rho de Spearman). Los pasos que se desarrollaron fueron los siguientes:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H₀) y la hipótesis alternativa (H₁)

Hipótesis nula (H₀):

No existe relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018. (Distribución paramétrica)

Hipótesis alternativa (H₁):

Existe relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018. (Distribución no paramétrica)

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3. Escoger el valor estadístico de prueba

Test de Shapiro - Wilk

Tabla 27

Prueba de normalidad Shapiro - Wilk

Variables	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,806	40	,000
Clima organizacional	,701	40	,000

Fuente: Elaboración Propia

Paso 4. Formulamos la regla de decisión

Si α (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1)

Si α (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Sobre la variable cultura organizacional, nos indica un valor estadístico de 0,806 con 40 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0,000 como este valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), es decir que los datos no se aproximan a una distribución normal.

Sobre la variable clima organizacional, nos indica un valor estadístico de 0,701 con 40 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0,000 como este valor es menor

a 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), es decir que los datos no se aproximan a una distribución normal.

Paso 5. Toma de decisión

Ambas variables no presentan una distribución normal de datos, es por ello que para el desarrollo de la prueba de hipótesis se utilizó Rho de Spearman.

3.3. Prueba de Hipótesis General

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

H_0 : No existe relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

H_1 : Existe relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

Paso 2. Selección del nivel de significancia

Para la presente investigación se ha determinado que: $\alpha = 0,05$

Paso 3. Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables de estudio, se ha utilizado el coeficiente correlación Rho de Spearman.

Tabla 28

Prueba de Hipótesis General

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima Organizacional	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración Propia

Formulamos la regla de decisión

Si α (Sig) < 0.05; se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Si α (Sig) > 0.05; se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1)

Según la tabla 23, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.689, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte según la tabla de coeficiente de correlación de Spearman (Tabla 24).

Tabla 29

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Significado	Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa fuerte moderada débil	-0,5
Ninguna correlación	0
Correlación positiva moderada fuerte	+0,5
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: Martínez, Pendás, Martínez, Pérez y Cánovas (2009, p.9)

3.4. Prueba de Hipótesis Específicas

3.4.1. Hipótesis Específica 01

H0: No existe relación entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

H1: Existe relación entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

Tabla 30

Correlación dimensión 1 y variable 2

Correlaciones			Involucramiento	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Involucramiento	Coeficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 25, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.557, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte según la tabla de coeficiente de correlación de Spearman. (Tabla 24).

3.4.2. Hipótesis Específica 02

H0: No existe relación entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

H1: Existe relación entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

Tabla 31

Correlación dimensión 2 y variable 2

		Correlaciones		
			Consistencia	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Consistencia	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima Organizacional	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 26, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.599, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte según la tabla de coeficiente de correlación de Spearman. (Tabla 24).

3.4.3. Hipótesis Específica 03

H0: No existe relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

H1: Existe relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

Tabla 32

Correlación dimensión 3 y variable 2

		Correlaciones		
			Adaptabilidad	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 27, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.577, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte según la tabla de coeficiente de correlación de Spearman. (Tabla 24).

3.4.4. Hipótesis Específica 04

H0: No existe relación entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

H1: Existe relación entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.

Tabla 33

Correlación dimensión 4 y variable 2

Correlaciones			
		Misión	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,666**
	Clima Organizacional	N	.
		Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	40
		N	40

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

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 28, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se

acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.666, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte según la tabla de coeficiente de correlación de Spearman. (Tabla 24).

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

En la presente investigación se concluye que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.689, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Existe coincidencia con la investigación de Barroso y González (2013) donde afirman que ambas variables tienen una fuerte asociación positiva así también los resultados indican que los colaboradores se sienten identificados con dichas instituciones. También se asemeja con la tesis de Segovia (2014) quien concluyó que existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional y la gestión institucional de las instituciones educativas. Asimismo, hay una semejanza con la tesis de Canales (2013) concluyó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C.

Todos estos párrafos se alinean con la teoría de Denison et. al. (2012) en el que manifiestan que la cultura se refiere a los valores, creencias y principios, el cual constituye a todo el sistema gerencial de la organización. Asimismo, considera a la cultura como punto de partida para que los colaboradores desarrollen las actividades laborales de manera motivada y se sientan satisfechos. En cuanto a Stringer (2002) considera al clima organizacional como el conjunto de características que se percibe tanto directa como indirectamente en el ambiente laboral, y que influye en la actitud que adoptan los colaboradores.

En la prueba de hipótesis 1, se concluye que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.557, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. La presente investigación tiene la similitud con la de Valdivia (2015) la consideración como muestra a toda la población y la aplicación como instrumento el cuestionario. Se estableció la teoría de Denison et. al. (2012) en el que definen al involucramiento como el empoderamiento de las personas, el desenvolvimiento de cada miembro de la organización en equipos de trabajo y su desarrollo continuo.

En la prueba de hipótesis 2, se concluye que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.599, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Hay una semejanza con la investigación de Muñoz (2015) el cual llegó a la conclusión que existe una relación baja y positiva entre las variables clima organizacional y la gestión administrativa en dicha entidad, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Se basó a la teoría de Denison et. al. (2012) en el que afirman que los valores en la organización influyen en la actitud que adopta cada miembro, así también las personas al tener la habilidad de negociación logran acuerdos que beneficien a ambas partes y por último las actividades que se realizan de manera ordenada e integradas forman parte de la consistencia.

En la prueba de hipótesis 3, se concluye que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.577, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Hay una semejanza con la tesis de Villamil (2013) en cuanto a la institución en estudio así también respecto a la variable. Se estableció la teoría de Denison et. al. (2012) el cual consideran que la adaptabilidad en la organización permite enfrentar a los cambios que se suscitan el transcurso del tiempo. Asimismo, afirman que las organizaciones fuertemente constituidas o integradas tienen dificultades para adaptarse al nuevo entorno.

En la prueba de hipótesis 4, se concluye que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.666, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Hay una similitud con la investigación de Lluengo (2013) el cual concluye que al utilizar el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo como resultado 0.726, lo cual indica que existe una relación alta entre las variables de investigación. Por lo que se puede afirmar que el clima organizacional repercute en el ambiente laboral

percibiéndose desconfianza desde la gerencia de la institución. Se precisó la teoría de Denison et. al. (2012) el cual se refieren a la misión como al objetivo que desean lograr y el camino o dirección que se dirigen para poder alcanzarlos. Así también consideran a la visión para poder proyectarse en el futuro.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Del presente estudio realizado se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Mediante los resultados obtenidos, se comprueba la hipótesis general el cual indica que existe relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018; puesto que el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral), el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El coeficiente de correlación es de 0.689, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Por ende, se concluye que la relación de ambas variables es directa, eso quiere decir que si la cultura organizacional mejora en la universidad también mejorará el clima organizacional.

2. Así también, se comprueba la hipótesis específica 1, el cual indica que existe relación entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018; dado que el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral), el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El coeficiente de correlación es de 0.557, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Por lo tanto, se concluye que la relación de ambas variables es directa, eso quiere decir que a medida que los colaboradores se involucren o participen en equipos de trabajo mejorará el clima organizacional.

3. De igual modo, se comprueba la hipótesis específica 2, el cual afirma que existe relación entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018; dado que el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral), el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El coeficiente de correlación es de 0.599, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Por ende, se concluye que la relación de ambas variables es directa, es decir que si las actividades se realizan de manera ordenada e integrada mejorará el clima organizacional.

4. De este modo, se comprueba la hipótesis específica 3, el cual indica que existe relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018; dado que el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral), el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El coeficiente de correlación es de 0.577, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Por lo tanto, se concluye que la relación de ambas variables es directa, es decir que a medida que los colaboradores se adapten al nuevo entorno se percibirá mejor clima organizacional.

5. De la misma forma, se comprueba la hipótesis específica 4, el cual indica que existe relación entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018; dado que el valor de $p=0.000$ (sig. bilateral), el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El coeficiente de correlación es de 0.666, el cual corresponde a una correlación positiva moderada fuerte. Por ende, se concluye que la relación de ambas variables es directa, esto quiere decir que los colaboradores al estar alineados a un determinado objetivo permitirán el mejoramiento del clima organizacional.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la universidad difundir la misión, visión, valores, estrategias y objetivos a todos los colaboradores para que ellos tengan conocimiento y puedan incorporarlo en sus funciones.
- Se recomienda implementar programas de capacitación para todos los colaboradores, con el fin de mejorar y ampliar los conocimientos y así dar oportunidad a que las personas se desarrollen profesionalmente. Asimismo, ello permitirá un adecuado clima organizacional ya que los colaboradores se sentirán motivados y satisfechos, y ello repercutirá en las labores que realizan.
- Se debería planificar diversas actividades de integración con el objetivo de fomentar el trabajo en equipo y así lograr una sólida integración.
- Se debería otorgar estímulos a los colaboradores que realicen sus funciones eficientemente, para incentivarlos y lograr una mayor productividad.
- Se recomienda que se realice cada cierto tiempo evaluaciones de cultura y clima organizacional, con el objetivo de corregir deficiencias que pueden ocurrir en el entorno laboral y así poder consolidar el compromiso en la universidad.
- Se recomienda que se realice cada cierto tiempo evaluaciones de cultura y clima organizacional, con el objetivo de corregir deficiencias que pueden ocurrir en el entorno laboral y así poder consolidar el compromiso en la institución.
- Por último, se recomienda que se realice mayores estudios y así poder ampliar el conocimiento, a través del desarrollo de investigaciones de tipo correlacional, explicativo, predictivo y aplicativo.

REFERENCIAS

- Barroso, J. y González, D. (2013). *Relación entre Clima y Cultura Organizacional en Instituciones Públicas y Privadas en Caracas para el año 2013*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Berbel, G. y Gan, F. (2011). *Manual de Recursos Humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales*. Barcelona, España: UOC.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: UNED.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México D.F.: Trillas.
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Base on the Competing Values Framework*. Chichester, United Kingdom: Jossey-Bass Wiley.
- Canales, S. (2013). *Influencia de la Cultura Organizacional y la Gestión Educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª.ed.). México: Mc Graw Hill.
- De Diego, R. (2013). *Cultura Organizacional, Clima y Liderazgo en Organizaciones Educativas* (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N. y Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Denison, D., Janovics, J., Young, J. y Cho, H. (2006). *Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method*. Washington: Denison Consulting Group.
- Gennari, O. (2012). *Las pymes comienzan a ocuparse del clima laboral*. Publicado el 18 de Noviembre de 2012. Recuperado el 12 de Marzo de 2018 de <https://www.lanacion.com.ar/1527889-las-pymes-comienzan-a-ocuparse-del-clima-laboral>

- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Gurley, L. y Fernández, M. (2003). *Relación entre la Percepción de las Prácticas de Liderazgo y el Clima Organizacional* (Tesis de Licenciatura). UCAB, Caracas, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (7a. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. (Tesis de Maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El Coeficiente De Correlacion De Los Rangos De Spearman Caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 9. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729519X2009000200017&lng=es&tlng=es.
- Muñoz, R. (2015). *Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Pintado, E. (2014). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. (4a. ed.). Lima, Perú: Autores Nacionales.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17^a.ed.). México: Pearson.

- Salazar, J. (2013). *Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Schein, E. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Segovia, R. (2014). *La Cultura Organizacional y su Relación con la Gestión Institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Canto Rey – San Juan de Lurigancho* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Stringer, R. (2002). *Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Trigoso, M. (2014). *El 53% de ejecutivos considera que hay una “cultura de chisme” en su empresa*. Publicado el 22 de Julio de 2014. Recuperado el 14 de Setiembre de 2017 de <https://gestion.pe/empleo-management/53-ejecutivos-considera-que-hay-cultura-chisme-su-empresa-2103644>
- Valdivia, C. (2015). *Relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo percibido en los trabajadores, área administrativa Hospital III Yanahuara, Arequipa 2015* (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- Vergara, S. (2015). *Construir Inteligencia Colectiva en la Organización. Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa*. Santiago, Chile: Edicionesuc.
- Villamil, I. (2015). *Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle periodo 2013* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Cultura y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018 AUTOR: Wendoly Valeriana Soria Artica																																																						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Describir la relación que existe entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el involucramiento y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p> <p>Existe relación entre la consistencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p> <p>Existe relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de</p>	<p>Variable 1: Cultura Organizacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 40%;">Indicadores</th> <th style="width: 35%;">Escala de valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Involucramiento</td> <td style="text-align: center;">Facultamiento</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">1. Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Orientación al equipo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo de capacidades</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Consistencia</td> <td style="text-align: center;">Valores centrales</td> <td style="text-align: center;">2. En desacuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Acuerdo</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Coordinación e integración</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Adaptabilidad</td> <td style="text-align: center;">Creación de cambio</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">4. De acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Enfoque al cliente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aprendizaje organizacional</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Misión</td> <td style="text-align: center;">Dirección e intención estratégica</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">5. Totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Metas y objetivos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Visión</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Clima Organizacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 40%;">Indicadores</th> <th style="width: 35%;">Escala de valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Estructura</td> <td style="text-align: center;">Autoridad</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">1. Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Roles y responsabilidades</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desempeño</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Estándares</td> <td style="text-align: center;">Sentimiento del colaborador</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">2. En desacuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Autonomía</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Responsabilidad</td> <td style="text-align: center;">Solución de problemas</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Estímulo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Reconocimiento</td> <td style="text-align: center;">Desarrollo profesional</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">4. De acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Apoyo</td> <td style="text-align: center;">Empatía</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">5. Totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Identificación</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Compromiso</td> <td style="text-align: center;">Lealtad</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Involucramiento	Facultamiento	1. Totalmente en desacuerdo	Orientación al equipo	Desarrollo de capacidades	Consistencia	Valores centrales	2. En desacuerdo	Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Coordinación e integración	Adaptabilidad	Creación de cambio	4. De acuerdo	Enfoque al cliente	Aprendizaje organizacional	Misión	Dirección e intención estratégica	5. Totalmente de acuerdo	Metas y objetivos	Visión	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Estructura	Autoridad	1. Totalmente en desacuerdo	Roles y responsabilidades	Desempeño	Estándares	Sentimiento del colaborador	2. En desacuerdo	Autonomía	Responsabilidad	Solución de problemas	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Estímulo	Reconocimiento	Desarrollo profesional	4. De acuerdo	Trabajo en equipo	Apoyo	Empatía	5. Totalmente de acuerdo	Identificación	Compromiso	Lealtad	
Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración																																																				
Involucramiento	Facultamiento	1. Totalmente en desacuerdo																																																				
	Orientación al equipo																																																					
	Desarrollo de capacidades																																																					
Consistencia	Valores centrales	2. En desacuerdo																																																				
	Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo																																																				
	Coordinación e integración																																																					
Adaptabilidad	Creación de cambio	4. De acuerdo																																																				
	Enfoque al cliente																																																					
	Aprendizaje organizacional																																																					
Misión	Dirección e intención estratégica	5. Totalmente de acuerdo																																																				
	Metas y objetivos																																																					
	Visión																																																					
Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración																																																				
Estructura	Autoridad	1. Totalmente en desacuerdo																																																				
	Roles y responsabilidades																																																					
	Desempeño																																																					
Estándares	Sentimiento del colaborador	2. En desacuerdo																																																				
	Autonomía																																																					
Responsabilidad	Solución de problemas	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo																																																				
	Estímulo																																																					
Reconocimiento	Desarrollo profesional	4. De acuerdo																																																				
	Trabajo en equipo																																																					
Apoyo	Empatía	5. Totalmente de acuerdo																																																				
	Identificación																																																					
Compromiso	Lealtad																																																					

<p>la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018?</p>	<p>la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p>	<p>Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p> <p>Existe relación entre la misión y el clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2018.</p>			
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>El diseño responde a un diseño no experimental, transeccional correlacional ya que se recolectó datos en un tiempo determinado, con el objetivo de determinar la correlación existente entre las variables de la investigación.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo conformada por un total de 40 colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.</p> <p>MUESTRA: Estuvo conformado por toda la población.</p>		<p>Variable 1: Cultura Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Denison, Janovics y Young (2006)</p> <p>Año: 2018</p>	<p>Variable 2: Clima Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Stringer (2002)</p> <p>Año: 2018</p>	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Involucramiento	Facultamiento	1. ¿Los colaboradores de la universidad se involucran activamente en su trabajo? 2. ¿Los colaboradores pueden producir un impacto positivo?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Orientación al equipo	3. ¿Las personas trabajan en equipo? 4. ¿El trabajo se organiza de forma que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones individuales y las metas de la universidad?	
	Desarrollo de capacidades	5. ¿La capacidad de las personas está mejorando constantemente? 6. ¿La universidad invierte continuamente para mejorar el desarrollo profesional de los colaboradores?	
Consistencia	Valores centrales	7. ¿Existe un estilo de dirección característico y un conjunto específico de prácticas de gestión? 8. ¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen sus prácticas?	
	Acuerdo	9. Cuando hay desacuerdos, ¿trabajan con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo? 10. ¿Existe una cultura sólida en la universidad?	
	Coordinación e integración	11. ¿Las personas que están en diferentes partes de la universidad comparten una perspectiva común? 12. ¿Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes áreas de la universidad?	
Adaptabilidad	Creación de cambio	13. ¿La universidad responde bien a la competencia y a otros cambios en el entorno educativo? 14. ¿Los colaboradores se adaptan fácilmente al cambio?	
	Enfoque al cliente	15. ¿Los comentarios y recomendaciones de los estudiantes a menudo producen cambios? 16. ¿Las sugerencias de los estudiantes influyen en sus decisiones?	
	Aprendizaje organizacional	17. ¿Ven sus fallas como una oportunidad para aprender y mejorar? 18. ¿El aprendizaje es un objetivo importante en sus labores cotidianas?	
Misión	Dirección e intención estratégica	19. ¿Existe dirección y un propósito a largo plazo? 20. ¿Existe una misión clara que le da significado y dirección a su trabajo?	
	Metas y objetivos	21. ¿Los Directivos (Rector, Vicerrectores, Directores y Decanos) fijan metas ambiciosas, pero realistas? 22. ¿Su dirigencia ha comunicado oficialmente los objetivos que intentan alcanzar?	
	Visión	23. ¿Comparten una visión común acerca de cómo será la universidad en el futuro? 24. ¿La visión de la universidad estimula y motiva a sus colaboradores?	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Estructura	Autoridad	1. ¿En algunos de los proyectos en los que ha participado, su jefe estuvo ausente? 2. En esta universidad, ¿a veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar decisiones?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Roles y responsabilidades	3. ¿Las funciones en esta universidad están claramente definidas y lógicamente estructuradas? 4. En esta universidad, ¿la productividad se logra por la buena organización y planificación?	
Estándares	Desempeño	5. ¿En esta universidad establecen estándares de desempeño muy altos? 6. ¿Hay una sensación de presión para que mejore su desempeño?	
	Sentimiento del colaborador	7. ¿Su dirección cree que existe un trabajo bien hecho que se puede mejorar? 8. En esta universidad, ¿las personas parecen estar satisfechas en su área laboral?	
Responsabilidad	Autonomía	9. ¿A la dirección le ofende que verifique todo con ellos? 10. ¿Se progresa en esta universidad cuando se realiza las actividades en equipo?	
	Solución de problemas	11. En esta universidad, ¿desconfían en los juicios individuales? 12. ¿La filosofía de la universidad enfatiza que las personas deberían resolver los problemas en equipo?	
Reconocimiento	Estímulo	13. En esta universidad, ¿las recompensas y estímulos que usted obtiene sobrepasan las amenazas y la crítica? 14. En esta universidad, ¿los colaboradores son recompensados de acuerdo a su desempeño?	
	Desarrollo Profesional	15. En esta universidad, ¿se percibe recompensa y estímulo por realizar un buen trabajo? 16. ¿Cuentan con un sistema de ascensos que ayuda al desarrollo profesional de los colaboradores?	
Apoyo	Trabajo en equipo	17. ¿Siente que es miembro de un equipo que labora eficientemente? 18. Cuando está asignado a una tarea difícil, ¿puede contar con obtener ayuda de su jefe y de sus compañeros de trabajo?	
	Empatía	19. ¿Los colaboradores de esta universidad confían entre ellos? 20. En esta universidad, ¿se obtiene simpatía por parte de los cargos superiores si se comete un error?	
Compromiso	Identificación	21. ¿Se siente altamente comprometido con las metas de esta universidad? 22. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta universidad?	

	Lealtad	23. ¿Le genera interés la situación actual de la universidad? 24. ¿Existe lealtad personal con respecto a la universidad?	
--	---------	--	--

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, este cuestionario llamado Denison Organizational Culture Survey (DOCS), adaptado del inglés al castellano, proporcionará información en cuanto a las características de la cultura que posee la universidad en la que labora.

Asimismo, recalcar que este cuestionario es anónimo por lo cual le agradeceré responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Datos Generales:

Género: Masculino Femenino

Edad: _____

Estado Civil: Casado/Conviviente Divorciado Soltero Viudo

Grado de Instrucción: Primaria Secundaria Superior

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

- 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo**

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los colaboradores de la universidad se involucran activamente en su trabajo?					
2	¿Los colaboradores pueden producir un impacto positivo?					
3	¿Las personas trabajan en equipo?					
4	¿El trabajo se organiza de forma que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones individuales y las metas de la universidad?					
5	¿La capacidad de las personas está mejorando constantemente?					
6	¿La universidad invierte continuamente para mejorar el desarrollo profesional de los colaboradores?					
7	¿Existe un estilo de dirección característico y un conjunto específico de prácticas de gestión?					
8	¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen sus prácticas?					
9	Cuando hay desacuerdos, ¿trabajan con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo?					
10	¿Existe una cultura sólida en la universidad?					
11	¿Las personas que están en diferentes partes de la universidad comparten una perspectiva común?					
12	¿Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes áreas de la universidad?					
13	¿La universidad responde bien a la competencia y a otros cambios en el entorno educativo?					
14	¿Los colaboradores se adaptan fácilmente al cambio?					
15	¿Los comentarios y recomendaciones de los estudiantes a menudo producen cambios?					
16	¿Las sugerencias de los estudiantes influyen sus decisiones?					
17	¿Ven sus fallas como una oportunidad para aprender y mejorar?					

18	¿El aprendizaje es un objetivo importante en sus labores cotidianas?					
19	¿Existe dirección y un propósito a largo plazo?					
20	¿Existe una misión clara que le da significado y dirección a su trabajo?					
21	¿Los Directivos (Rector, Vicerrectores, Directores y Decanos) fijan metas ambiciosas, pero realistas?					
22	¿Su dirigencia ha comunicado oficialmente los objetivos que intentan alcanzar?					
23	¿Comparten una visión común acerca de cómo será la universidad en el futuro?					
24	¿La visión de la universidad estimula y motiva a sus colaboradores?					

ANEXO 5: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, este cuestionario diseñado por Stringer (2002), adaptado del inglés al castellano, ha sido diseñado con el objetivo de medir cómo se siente en su ambiente laboral, para lo cual deberá tener en consideración sus experiencias vividas.

Asimismo, le agradeceré responder el cuestionario lo más objetivamente posible marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de preguntas.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
25	¿En algunos de los proyectos en los que ha participado, su jefe estuvo ausente?					
26	En esta universidad, ¿a veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar decisiones?					
27	¿Las funciones en esta universidad están claramente definidas y lógicamente estructuradas?					
28	En esta universidad, ¿la productividad se logra por la buena organización y planificación?					
29	¿En esta universidad establecen estándares de desempeño muy altos?					
30	¿Hay una sensación de presión para que mejore su desempeño?					
31	¿Su dirección cree que existe un trabajo bien hecho que se puede mejorar?					
32	En esta universidad, ¿las personas parecen estar satisfechas en su área laboral?					
33	¿A la dirección le ofende que verifique todo con ellos?					
34	¿Se progresa en esta universidad cuando se realiza las actividades en equipo?					
35	En esta universidad, ¿desconfían en los juicios individuales?					
36	¿La filosofía de la universidad enfatiza que las personas deberían resolver los problemas en equipo?					
37	En esta universidad, ¿las recompensas y estímulos que usted obtiene sobrepasan las amenazas y la crítica?					
38	En esta universidad, ¿los colaboradores son recompensados de acuerdo a su desempeño?					
39	En esta universidad, ¿se percibe recompensa y estímulo por realizar un buen trabajo?					
40	¿Cuentan con un sistema de ascensos que ayuda al desarrollo profesional de los colaboradores?					
41	¿Siente que es miembro de un equipo que labora eficientemente?					
42	Cuando está asignado a una tarea difícil, ¿puede contar con obtener ayuda de su jefe y de sus compañeros de trabajo?					
43	¿Los colaboradores de esta universidad confían entre ellos?					
44	En esta universidad, ¿se obtiene simpatía por parte de los cargos superiores si se comete un error?					
45	¿Se siente altamente comprometido con las metas de esta universidad?					
46	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta universidad?					
47	¿Le genera interés la situación actual de la universidad?					
48	¿Existe lealtad personal con respecto a la universidad?					

ANEXO 6: RESULTADOS DE TURNITIN

¡Bienvenido a la página de inicio de su nueva clase! Podrás ver todos los ejercicios de tu clase en la página principal de tu clase, así como ver información adicional acerca de los ejercicios, entregar tu trabajo y tener acceso a los comentarios para tus trabajos.

Mueve el cursor sobre cualquier elemento de la página principal de la clase para ver más información.

Página de Inicio de la clase

Esta es la página de inicio de su clase. Para entregar un trabajo, haga clic en el botón de "Entregar" que está a la derecha del nombre del ejercicio. Si el botón de Entregar aparece en gris, no se pueden realizar entregas al ejercicio. Si está permitido entregar trabajos más de una vez, el botón dirá "Entregar de nuevo" después de que usted haya entregado su primer trabajo al ejercicio. Para ver el trabajo que ha entregado, pulse el botón "Ver". Una vez la fecha de publicación del ejercicio ha pasado, usted también podrá ver los comentarios que le han dejado en el trabajo haciendo clic en el botón "Ver".

Bandeja de entrada del ejercicio: DESARROLLO DE TESIS 2018						
	Información	Fechas		Similitud		
AVANCE DE DESARROLLO 1	i	Comienzo	30-abr.-2018 4:00PM	29%	Enviar	Ver
		Fecha de entrega	01-may.-2018 11:59PM			
		Publicar	30-abr.-2018 4:00PM			
AVANCE 2 DESARROLLO DE TESIS	i	Comienzo	15-may.-2018 5:31PM	30%	Enviar	Ver
		Fecha de entrega	17-may.-2018 11:59PM			
		Publicar	15-may.-2018 6:00PM			
INFORME FINAL DE TESIS	i	Comienzo	25-jun.-2018 2:29PM	37%	Enviar	Ver
		Fecha de entrega	02-jul.-2018 11:59PM			
		Publicar	25-jun.-2018 2:40PM			
FINAL DESARROLLO DE TESIS	i	Comienzo	06-jul.-2018 5:01AM	18%	Entregar de nuevo	Ver
		Fecha de entrega	10-jul.-2018 11:59PM			
		Publicar	06-jul.-2018 5:12AM			

ANEXO 7: JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Niramburu Góngora Carlos Abraham
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Tiempo Pleno UCV / Gerente - Gestop S&C
 1.3. Especialidad del experto: Magister en Administración de Empresas
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de Cultura y Clima Organizacional
 1.5. Autor del instrumento: Wendely Velazquez Soria Arce

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-25%	Regular 26-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					100%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					100%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					100%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					100%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					100%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						98%

ÍTEMES DE LA VARIABLE: CULTURA

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			

ÍTEMS DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

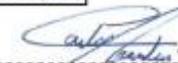
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

* Considerar emplear una escala de Likert de 7 o 10 para las respuestas.

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate^o de junio del 2018

98 %


 Firma de experto informante
 DNI 44065984

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CHOCUE FLORES LEOPOLDO
 I.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 I.3. Especialidad del experto: PROYECTOS DE INVERSIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: WENDOLY VALERIANA SOLÍS ARTICA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					100%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					100%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					100%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					100%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					100%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					100%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						98.5%

ÍTEM DE LA VARIABLE: CULTURA

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

ÍTEMS DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate: de junio del 2018

98.5%

[Firma manuscrita]

 Firma de experto informante
 DNI 42289035



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Vizcardo Martínez Daniela
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Gerente Asesor QBE / Iron Mountain Peru
 1.3. Especialidad del experto: Magister en Administración de Empresas
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de cultura y clima organizacional
 1.5. Autor del instrumento: Wendoly Valeriana Sorla Artica

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	May bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					100%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					100%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					100%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					100%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					100%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					100%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					100%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						94.5%

ÍTEMS DE LA VARIABLE: CULTURA

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05		X		Explicar más
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

15	X			
16	X			
17		X		Explicar más
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			

ÍTEM DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			Preg 26 y 27 percibido
04	X			
05		X		Preguntas si realizan estándares
06	X			
07		X		Preg 31 / Preguntas sesgadas
08		X		
09	X			
10	X			
11		X		
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Considero que hay preguntas sesgadas que pueden influenciar indirectamente la respuesta del encuestado.

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

94.5%

Ate, del 17 junio del 2018


Firma de experto informante
DNI 43297723

En otros casos la eliminación de procedimientos, Robbins y Judge (2017) afirman que la tendencia actual hacia las organizaciones descentralizadas permite que la cultura sea importante y al mismo tiempo dificulta el establecimiento de una cultura firme. La descentralización reduce la autoridad formal y los sistemas de control lo cual puede guiar a todos a la misma dirección, sin embargo los colaboradores que se encuentran organizados en equipos podrían mostrar mayor lealtad a su equipo que a la misma organización en su conjunto. Por otro lado, en cuanto a la evaluación del clima organizacional las empresas lo realizan con el fin de hallar las deficiencias que ocurren internamente pues ello repercutirá en el rendimiento laboral de cada persona. Asimismo, al ser considerada herramienta administrativa permite mejorar la gestión, de manera que se podría reducir el ausentismo, disminuir la rotación del personal, mejorar la comunicación entre empleado y empleador. Para la mayoría de organizaciones es un logro que los colaboradores se sientan identificados y comprometidos ya que al obtenerlo permite el logro de mayores utilidades y a su vez la reducción de costos.

En los últimos años, empresas europeas y norteamericanas implementaron como estrategia diversos procesos de gestión enfocados en el factor humano, relacionados a temas como cultura y clima organizacional; Gennari (2012) menciona que estas empresas fueron una de las primeras en aplicar las teorías en cuanto a comportamiento organizacional para lo cual como efecto se logró un gran impacto respecto a eficiencia laboral. Hoy en día, las empresas del sector de servicios se preocupan más por llevar a cabo una correcta gestión humana ya que los

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | | |
|---|---|------|---|
| 1 | repositorio.une.edu.pe
Fuente de Internet | 7 % | > |
| 2 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 5 % | > |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 4 % | > |
| 4 | documents.mx
Fuente de Internet | 1 % | > |
| 5 | tesis.ucsm.edu.pe
Fuente de Internet | 1 % | > |
| 6 | repositorio.unheval.edu...
Fuente de Internet | <1 % | > |
| 7 | theibfr.com
Fuente de Internet | <1 % | > |

