

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la
Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Oscar Antony Masías Fernández

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (presidente)

Mg. Orlando Sigifredo Ecce López (secretario)

Mg. César Eduardo Gonzáles Vega (miembro)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es
original en su contenido y forma:**

Br. Oscar Antony Masías Fernández (Autor)

Dr. Jesús Merino Velásquez (Asesor)

Tumbes, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD

ESCUELA DE POSGRADO

Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las dieciocho horas del jueves dieciséis de febrero del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma Zoom, los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 061-2023/UNTUMBES-EPG-D, del dieciséis de febrero del dos mil veintitrés: Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (presidente), Dr. Orlando Sigifredo Ecce López (secretario), Dr. César Eduardo Gonzales Vega (miembro), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: "Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022" presentada por el bachiller Masías Fernández, Oscar Antony, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Actuó en la condición de asesor, el Dr. Jesús Merino Velásquez.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: APROBADA la tesis, por unanimidad con el calificativo de BUENA, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las dieciocho horas, con treinta y cinco minutos, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 16 de febrero de 2023.

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
DNI N° : 03585602
ORCID N° 0000-0003-0334-2498
(PRESIDENTE)

Mg. César Eduardo Gonzales Vega
DNI N° 18118539
ORCID N° 0000-0003-0562-8262
(MIEMBRO)

Mg. Orlando Sigifredo Ecce López
DNI N° 02679361
ORCID N° 0000-0003-2672-7171
(SECRETARIO)

Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
ORCID N° 0000-0003-3301-4487
(ASESOR)

Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	11 %	1 %	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
3	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
4	repository.lasalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	fr.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
8	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	


Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000 – 0003- 3301 - 4487
Docente - Asesor

<1 %

10

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet



<1 %

Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000 – 0003- 3301 - 4487
Docente - Asesor

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

INDICE GENERAL

RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	12
II. ESTADO DEL ARTE	167
2.1. Bases teórico-científicas.	167
2.1.1. Cultura empresarial	167
2.1.2. Clima laboral	234
2.2. Antecedentes.	268
2.3. Definición de términos básicos	358
III. MATERIALES Y METODOS	40
3.1. Hipótesis general	40
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	41
3.3. Población, muestra y muestreo	42
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	413
3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos	437
3.6. Análisis de confiabilidad	437
3.7. Variables y operacionalización	449
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	52
4.1 Resultados	52
4.2 Discusión	527
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	564
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	574
IV. ANEXOS.	617

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones e indicadores de cultura organizacional.....	21
Tabla 2: Dimensiones e indicadores del clima laboral.....	22
Tabla 3: Población laboral de la MPT	396
Tabla 4: Distribución de la muestra MPT.	408
Tabla 5: Criterios de decisión de confiabilidad	52
Tabla 6: Coeficiente de Cultura organizacional.....	52
Tabla 7: Coeficiente de Clima laboral.....	52

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	629
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables	61
Anexo 3: Personal que labora en la Municipalidad Provincial de Tumbes	62
Anexo 4: Cuestionario de cultura organizacional.....	64
Anexo 5: Cuestionario de clima laboral	697
Anexo 6: Solicitud de autorización	719
Anexo 7: Respuesta a solicitud de autorización	70
Anexo 8: Fiabilidad de la variable cultura organizacional	71
Anexo 9: Fiabilidad de la variable clima laboral.....	74

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022, con una investigación de tipo aplicada, no experimental, correlacional, cuantitativa, transversal, aplicada a una población de 344 trabajadores administrativos nombrados que comprende directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, y una muestra probabilística de 76 colaboradores. Las variables de estudio fueron la cultura organizacional con las dimensiones de los factores de la personalidad, simbólicos y de la comunicación y la variable dependiente sobre el clima laboral con las dimensiones de autonomía, reconocimiento, cooperación y relaciones. Se utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios compuestos por 15 preguntas para cada variable en escala de Likert. Los resultados fueron que existió implicancia directa y significativa de la variable cultura organizacional con el clima laboral. Los factores de la personalidad obtuvieron respuestas de nivel medio para afirmar que existió implicancia con el clima laboral. Los factores simbólicos experimentaron una implicancia de nivel alta con el clima laboral. Los factores de la comunicación experimentaron una implicancia de nivel medio sobre la variable clima laboral. }La investigación concluye con la existencia de una relación de asociatividad media alta entre las variables de estudio, con un Rho de Spearman de 0,846 con un nivel de significancia bilateral menor al propuesto, aceptando las hipótesis de trabajo planteadas en la investigación.

Palabras clave: Cultura organizacional, factores de la personalidad, simbólicos y de la comunicación, autonomía, reconocimiento, cooperación y relaciones.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the implication of the organizational culture in the work environment of the Provincial Municipality of Tumbes, 2022, with an applied, non-experimental, correlational, quantitative, cross-sectional investigation, applied to a population of 344 administrative workers. appointed that includes managers, professionals, technicians and assistants, and a probabilistic sample of 76 collaborators. The study variables were the organizational culture with the dimensions of personality, symbolic and communication factors and the dependent variable on the work environment with the dimensions of autonomy, recognition, cooperation and relationships. The survey technique was used with two questionnaires made up of 15 questions for each variable on the Likert scale. The results were that there was a direct and significant implication of the organizational culture variable with the work environment. Personality factors obtained medium-level responses to affirm that there was an implication with the work environment. The symbolic factors experienced a high level implication with the work environment. The communication factors experienced a medium level implication on the work environment variable. The investigation concludes with the existence of a high average associativity relationship between the study variables, with a Spearman's Rho of 0.846 with a level of bilateral significance lower than that proposed, accepting the working hypotheses raised in the investigation.

Keywords: Organizational culture, personality, symbolic and communication factors, autonomy, recognition, cooperation and relationships.

I. INTRODUCCION

La cultura organizacional es un tema de gran importancia en las empresas puesto que es la base fundamental para que el ser humano interiorice las normas, técnicas y procedimientos de la empresa y pueda integrarse culturalmente dentro de una corporación y pueda tener implicancias en el clima y desempeño laboral tanto individual como grupal de los trabajadores.

En el estudio el Clima laboral y cultura organizacional dentro de la Municipalidad de Ambato, teniendo en cuenta que la cultura es la parte fundamental dentro de la organización, mientras que clima laboral se lo conoce como la percepción de los miembros de la organización a su ambiente de trabajo y esto afecta directa o indirectamente al desempeño laboral. (Basantes, 2021)

a aceptación y cumplimiento de dichas normas por parte de la persona implican su integración y reconocimiento como “uno más” del grupo, con todas sus consecuencias a nivel de participación, relación y valoración por parte de los demás. La no aceptación o el incumplimiento de las normas establecidas implican, por el contrario, la separación y marginación de la persona, con las consecuencias que conlleva a nivel de relación con los demás miembros de la organización. Así, la Cultura Corporativa se establece como un instrumento de socialización del individuo por parte del grupo en una entidad, señalando lo que es correcto e incorrecto, lo que es posible e imposible, cómo debe pensar y actuar la persona en la organización. (Capriotti, 2009)

En la Municipalidad Provincial de Tumbes (MPT), los trabajadores administrativos nombrados, se ven limitado en su productividad laboral por distintos factores como el liderazgo de los directivos al ingresar a una nueva gestión, genera una alta rotación en los cargos, su política de gobierno municipal que no se enmarca en un plan estratégico concertado, los canales de comunicación que no son efectivos con relación a lo que demanda la comunidad, todo ello crea un desorden organizacional

y administrativo que no permite interiorizar los patrones de comportamiento y lo que significa entender la finalidad de la municipalidad con los servicios para los vecinos, percibiendo los trabajadores una atmosfera laboral desfavorable.

Por lo descrito se plantea la interrogante: ¿Cuál es la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022? .; respondiéndose en base al cumulo de conocimientos de investigaciones realizadas que servirán de soporte doctrinario y con la aplicación de métodos técnicas e instrumentos descritos en la parte metodológica se intenta determinar la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

Se considera la cultura en términos de los valores, y normas que influyen en el comportamiento de sus integrantes, determinan la forma en que éstos interpretan el ambiente, los vinculan a la organización y le dan a ésta una ventaja competitiva. También se examina la dimensión global de la cultura, junto con los problemas que las empresas enfrentan cuando se expanden globalmente; la cultura de una organización también puede utilizarse para aumentar la efectividad organizacional ya que controla la manera en que sus integrantes toman las decisiones, la forma en que interpretan y manejan el ambiente de la organización, lo que hacen con la información y su manera de comportarse. Por estas razones, la cultura afecta la posición competitiva de una organización. (Jones, 2008)

Teniendo como fundamento este conocimiento la Municipalidad Provincial de Tumbes, debe fortalecerse en base a una personalidad definida para ofrecer un de servicio de calidad a sus pobladores. De acuerdo con la Constitución Política del Perú y a la Ley de Municipalidades.

Las municipalidades son gobiernos locales que representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. el desarrollo integral, para viabilizar el crecimiento económico, la justicia social y la sostenibilidad ambiental. La promoción del desarrollo local es permanente e integral. La municipalidad provincial promueve el desarrollo local, en coordinación y asociación con los niveles de gobierno regional y nacional,

con el objeto de facilitar la competitividad local y propiciar las mejores condiciones de vida de su población. (Ley N° 27972, 2003)

Los colaboradores que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Tumbes, se ven limitados en su productividad laboral por distintos factores como el liderazgo de los directivos, porque su estabilidad en los cargos están en función de la confianza que le expresa los alcaldes y porque no existe planes de sucesión es decir no le dan continuidad. Los canales de comunicación no son tan efectivos por la presión de la comunidad en que demanda los servicios comunales de forma inmediata, la alta rotación del personal sin tener presente los derechos laborales, los conflictos y/o rozamientos del personal generado por el encuentro entre los valores institucionales e individuales de los trabajadores, todo ello genera un malestar laboral que repercute en el ambiente de trabajo, propiciando una atmósfera laboral tensas y autoritaria que disminuyen la eficiencia y eficacia del personal en el desarrollo de sus funciones y/o tareas, sin perder de vista el comportamiento de éste, que en el común de los casos se tornan desafiantes o indiferentes ante lo que sucede en la municipalidad, afectando directamente la calidad de servicio que se brinda al pueblo de Tumbes.

La ejecución de la investigación de la cultura organizacional admitiría disminuir o eliminar ciertas malas prácticas administrativas, en consecuencia podrá propiciar un clima laboral agradable; en consecuencia mejorará la productividad laboral que permitirá cubrir sus expectativas en cuanto al servicio municipal. Por esta razón planteamos la siguiente interrogante:

¿Cuál es la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022? Con los problemas específicos: 1. ¿Cuál es la implicancia de los factores de la personalidad en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes? 2. ¿Cuál es la implicancia de los factores simbólicos en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes? 3. ¿Cuál es la implicancia de los factores de comunicación en el clima laboral de la municipalidad Provincial de Tumbes?

En esta investigación se sistematizará el conocimiento y será incorporado al campo de la ciencia, demostrando la asociación que existe entre las variables de manera constante. Los estudios de cultura organizacional y clima laboral en la

Municipalidad Provincial de Tumbes buscan excelente gestión municipal que repercuta en el buen servicio al vecino de su circunscripción territorial

La investigación importante para las autoridades de alta dirección de la Municipalidad Provincial de Tumbes, con el propósito de dirigir sus planes institucionales, políticas administrativas relacionadas a la cultura organizacional y a la atmósfera laboral positiva que permitan asegurar una excelente gestión municipal que repercuta en el buen servicio al ciudadano tal como lo establece la constitución política del Perú y la ley orgánica de Municipalidades. En base a la doctrina administrativa se explicará el comportamiento y características de las variables de estudio. Los resultados del estudio incrementarán el cumulo de conocimientos ya existentes.

La investigación nos permitirá determinar la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral en la MPT en consecuencia permitirán brindar posibles soluciones relacionados internalizando las normas, anécdotas y otros productos culturales conducentes a crear un clima laboral agradable. Asimismo, los resultados encontrados posibilitarán su aplicación en problemas similares en otras instituciones.

“Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que se emplearán en la investigación han sido validados por investigadores y han demostrado su validez y confiabilidad en otras investigaciones”. Asimismo, el estudio se enfocará en la aplicación del método científico: En el caso del método inductivo empleará las técnicas de recolección que nos conducirá hasta las conclusiones. La confiabilidad del cuestionario será determinada con el Alfa de Cronbach y para la comprobación de la hipótesis se empleará el p- value y en la correlación se empleará el Rho de Spearman puesto que ha considerado variables ordinales valorado con la Escala de Likert.

Nuestra investigación plantea para el objetivo general: Determinar la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022. Para los objetivos específicos: 1. Describir implicancia de los factores de personalidad en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes. 2. Explicar la implicancia de los factores simbólicos en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes. 3. Determinar la implicancia de los factores de comunicación en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Bases teórico-científicas.

2.1.1. Cultura empresarial

Definición

Caprioti (2009), la define:

Como el conjunto de creencias, valores y pautas de conducta, compartidas y no escritas, por las que se rigen los miembros de una organización, y que se reflejan en sus comportamientos. Asimismo, precisa que es un aspecto fundamental de la gestión estratégica de la Identidad Corporativa, ya que lo que vemos diariamente de una organización (sus productos, sus servicios, la conducta de sus miembros, etc.) está influido y determinado por la cultura de la entidad. (p. 145)

Por otro lado, Díez De Castro, García del Junco, Martínez, y Periañez (2001), mencionan que:

La cultura es una percepción uniforme que los miembros de una organización tienen acerca de los significados, valores y pautas de comportamiento aceptable dentro de ella. Este sistema de significados que recoge los valores nucleares básicos sería la cultura dominante, ampliamente reconocida. Sin embargo, aceptar esta visión de la cultura corporativa no debe ser incompatible con el reconocimiento de un hecho innegable como es que en cualquier organización de cierta dimensión existen subculturas que surgen como resultado de situaciones grupales, con problemas e identidades específicos propios de poblaciones diferentes

Factores y elementos de transmisión de la cultura:

Díez De Castro et al. (2001), señala tres factores principales:

Factores de personalidad:

Se trata esencialmente de la forma de ser de las organizaciones, así como de sus manifestaciones inmediatas. Nos centramos fundamentalmente en los valores, aunque citamos también las actitudes y creencias como expresiones de los valores. Los valores son principios ideales que sirven de referencia a los miembros de la organización para basar sus juicios y guiar su conducta, y por ende la orientación básica de la organización. Las actitudes serían comportamientos más o menos explícitos en los que se manifiestan los valores, mientras que las creencias son asentimientos firmes de conformidad con unos valores dados. Ambos pues, derivan de los valores, y son factores culturales de personalidad.

Factores simbólicos:

“Se puede definir símbolo como aquellos que representa y posee un contenido añadido a la simple definición de las características evidentes de algo” Diez De Castro et al. (2001).

Ritos

“Son elementos simbólicos de frecuencia de uso variable, cuya utilidad es poner en práctica los valores y reforzarlos (entregas de premios, cenas de navidad, ceremonias de apertura de nuevos centros...)” (Diez De Castro et al., 2001) .

Héroes:

Diez De Castro et al. (2001) lo precisan. “Son portadores o figuras clave de la cultura, que con su personalidad y actitudes destacan y fortalecen los valores básicos y normas de una cultura”.

En tanto, David (2013) manifiesta:

Que los héroes son “individuos a los cuales la organización ha legitimado como modelos de comportamiento para los demás”. Los héroes, transmiten la cultura porque personifican los valores de la empresa. El líder que es considerado héroe refuerza los valores básicos de la cultura de la organización, por consiguiente son representantes de la organización ante el mundo exterior, preservan las cualidades especiales de la organización, establecen parámetros de desempeño, motivan a los empleados y hacen que el éxito sea alcanzable y humano.

Mitos y leyendas:

“Relatos ficticios, transmitidos oralmente en la organización al objeto de resaltar la figura de los héroes o ciertas circunstancias críticas por las que atravesó la organización, que en definitiva contiene valores culturales que se quieren difundir e imbuir al personal” (Diez De Castro et al., 2001).

Tabúes:

“Mandatos o nociones imperativas sobre conductas prohibidas, que suelen derivarse de tragedias y situaciones críticas vividas por la organización” (Diez De Castro et al., 2001).

Hierregel y Slocum (2009) señala que “los tabúes son comportamientos prohibidos por la cultura”. “Los tabúes tienen como objetivo orientar el comportamiento delimitando las áreas prohibidas, dejando claro lo que no es permitido dentro de la organización”.

Factores de comunicación:**El Lenguaje:**

“Es también un medio de transmisión de los valores, sea por vía verbal o a través del lenguaje corporal o comunicación no verbal” (Diez De Castro et al., 2001). “Lenguaje es la fuerza que unifica, sustenta y tiende a perpetuar la cultura existente, es importante porque no sólo se refiere al uso de las palabras, sino también al significado que expresan en el contexto de las situaciones específicas en que son empleadas, reflejando las percepciones subjetivas y las disposiciones motivacionales de las personas”.

Las Metáforas

Diez De Castro et al. (2001) dicen “consiste en utilizar las palabras con sentido distinto del que tienen propiamente, provocando una imagen del concepto deseado”.

David (2013) señala que:

“Las metáforas son un resumen empleado para captar una imagen o para reforzar valores antiguos o nuevos”. La metáfora de la cultura explica apropiadamente como las organizaciones toman sus decisiones, como aprenden y se adaptan al medio, pone el énfasis en el objetivo clave o principal tarea que debe afrontar cualquier organización.

El Espacio Físico:

“La decoración y la disposición del mobiliario en lugar de trabajo pueden constituir también un mecanismo de transmisión de los valores imperantes o deseados” (Diez De Castro et al., 2001). “El espacio físico es uno de los artefactos de mayor evidencia, existen diferentes reacciones que distintas personas tienen frente a la distribución del espacio, la disposición de los muebles, estos componentes y determinantes configuran el clima de una organización, que es el producto de la percepción de estos por sus miembros”.

Mantenimiento de la cultura organizacional:

Según Hierregel y Slocum (2009) explican

Las formas en que opera y se administra una organización tendrán efectos tanto intencionales como no buscados en el mantenimiento o cambio de la cultura organizacional. En el siguiente esquema se muestra un método básico de mantener la cultura de una organización: la empresa contrata personas que parecen adaptarse a aquélla; luego, la organización mantiene su cultura despidiendo a los empleados que de manera sostenida o evidente se desvían de la conducta y las actividades aceptadas. Sin embargo, los métodos específicos para mantener la cultura organizacional son mucho más complejos que la simple contratación de las personas adecuadas y el despido de las que no se acoplan. Los indicadores más poderosos de la cultura de la organización son:

Aquello a lo que prestan atención administradores y equipos. Uno de los métodos más poderosos de mantener la cultura organizacional incluye aquellos procesos y conductas a los que directivos, gerentes y equipos prestan atención, es decir, los acontecimientos que se observan y comentan. Resolver los asuntos en forma sistemática transmite a los empleados señales poderosas sobre lo que es importante y lo que se espera de ellos. (Hierregel & Slocum, 2009)

Reacciones a incidentes y crisis. Cuando una organización enfrenta una crisis, como la del 11 de septiembre de 2001, ataques terroristas o la pérdida de un gran cliente, su manejo por parte de los directivos y los empleados revela mucho sobre su cultura. La forma en que se hace frente a la crisis refuerza la cultura existente o provoca el surgimiento de nuevos valores y normas que cambian la cultura en algún sentido. (Hierregel & Slocum, 2009)

Modelado, enseñanza y asesoría de funciones. Algunos aspectos de la cultura organizacional se comunican a los empleados por la forma en que los directivos los tratan. Puede darse el caso que los gerentes de una organización se relacionan con los empleados según los principios de liderazgo por servicio. Todo el personal de nueva contratación en la organización asiste a un programa formal de capacitación, y los asesores

revelan la cultura de la organización mediante una mentoría diaria en el puesto. (Hierregel & Slocum, 2009)

Asignación de premios y estatus. Los empleados también aprenden sobre la cultura organizacional por medio del sistema de premiación. Los premios y castigos relacionados con las diversas conductas transmiten a los empleados las prioridades y valores, tanto de los administradores individuales como de la organización. En forma similar, el sistema de estatus de la organización mantiene ciertos aspectos de su cultura. La distribución de privilegios (una oficina en la esquina en un piso alto, alfombrado, una secretaria privada o un espacio de estacionamiento particular) demuestra qué funciones y conductas son más valiosas para la organización. (Hierregel y Slocum, 2009)

Reclutamiento, selección, ascensos y despidos. Como sugiere el esquema anterior, una de las formas básicas en que las organizaciones mantienen una cultura, consiste en el proceso de reclutamiento. Además, los criterios utilizados para determinar qué persona se asigna a empleos o puestos específicos, quién obtiene los aumentos y los ascensos y por qué, a quién se separa de la organización mediante el despido o jubilación adelantada, etc., refuerzan y demuestran aspectos básicos de una cultura. Estos criterios llegan al conocimiento de toda la organización y pueden sostener o cambiar la cultura existente. (Hierregel y Slocum, 2009)

Ritos y ceremonias. Los ritos y ceremonias organizacionales son actividades o rituales planeados con un significado cultural importante. Ciertas actividades de los gerentes o de los empleados pueden convertirse en rituales que se interpretan como parte de la cultura organizacional. Entre los ritos y ceremonias que la respaldan están los de iniciación, descenso deposición, refuerzo e integración. (Hierregel y Slocum, 2009)

Relatos organizacionales. Muchas de las creencias y valores fundamentales de la cultura de una organización se expresan en forma de leyendas y relatos que se convierten en parte de sus tradiciones. Estas leyendas y relatos transmiten la cultura existente de los empleados más antiguos a los nuevos, y resaltan los aspectos importantes de esa cultura y algunos pueden permanecer largo tiempo. (Hierregel y Slocum, 2009)

Funciones de la cultura organizacional:

Surgimiento y propósito de la cultura

Daft y Marcic (2010) aseveran:

“La cultura, proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas”. “Aun cuando las ideas que se convierten en parte de una cultura pueden provenir de cualquier parte dentro de la organización, la cultura de una organización se inicia con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocios. Cuando esas ideas y valores conducen al éxito, se institucionalizan y surge una cultura organizacional que refleja la visión y la estrategia del fundador o del líder.

Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones: 1) integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros y 2) ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo:

La **integración interna** significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia. La cultura es la que guía las relaciones de trabajo cotidianas y determina la forma en que las personas se comunican dentro de la organización, qué comportamiento es aceptable y cuál no y cómo se asignan el poder y la posición. (Daft y Marcic, 2010)

La **adaptación externa**, “se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa. La cultura ayuda a guiar las actividades cotidianas de los trabajadores, con el fin de que cumplan con ciertas metas. Puede ayudar a las organizaciones a responder con rapidez a las necesidades del cliente o a las medidas de un competidor. La cultura de la organización también guía la toma de decisiones de los empleados en ausencia de reglas o políticas escritas. Por consiguiente, ambas funciones de la cultura están relacionadas con la creación del capital social de la organización, al forjar relaciones ya sean positivas o negativas tanto dentro de la organización como con los externos”. (Daft y Marcic, 2010, p. 337)

2.1.2. Clima laboral

Liitwin y Stringer (1968) consideraron:

Que el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. Estos autores hacen manifiesto que el estilo de dirección al interior de una empresa es clave en la percepción del clima de una empresa, ya que por medio de éste los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, tomando como referente su satisfacción y rendimiento laboral. Hubo más investigaciones de la misma línea de esta época, por lo que algunos acuñaron el término “los mágicos de 1960s” en lo que concierne a la investigación sobre clima organizacional.

Brunet (2004), resalta:

La existencia de una polémica bastante grande respecto a la definición que se tiene del concepto de clima organizacional. En efecto, el clima de una organización puede ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la organización.

Brunet (2004) a la medida perceptiva de los atributos individuales define el clima como:

Elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer. Cabe resaltar que en la documentación existente, las investigaciones sobre clima raramente se abordan según esta definición, ya que el hecho de considerar el clima organizacional como un atributo individual se vuelve sinónimo de opiniones personales de acuerdo a características personales y no a los factores organizacionales. Se hace evidente entonces, la dificultad de identificar el clima en función de opiniones

personales e individuales, ya que si bien se toman en cuenta dichos juicios, se considera de mayor valor el análisis de la información general acerca de la percepción que se tiene del clima dentro de una empresa, que el análisis por separado de cada una de las diversas opiniones que resultan para tal caso.

Robbins (2004) afirma que:

En un intento por delimitar el concepto de clima lo define como la personalidad de la organización y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. Frente a esta definición que hace énfasis en la cultura organizacional, cabe resaltar que esta última es considerada como un factor estable y permanente en el tiempo, que diferencia una organización de otra, disímil al clima que si bien su modificación requiere de tiempo es posible cambiarlo, sin embargo, más adelante se retomara con detalle este importante concepto.

Brunet (2004), explica:

El vocablo “estructura organizacional” abarca los siguientes elementos: La envergadura del control administrativo (span of control), el tamaño de la organización (número de empleados), el número de niveles Jerárquicos, la relación entre el tamaño de un departamento y el número de departamentos comprendidos dentro de la organización, la configuración jerárquica de puestos (organigrama), el grado de centralización de la toma de decisiones, la especialización de funciones y tareas, el aspecto normativo, la formalización de procedimientos organizacionales y el grado de interdependencia de los diferentes subsistemas.

Teorías de clima organizacional

Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor. (citado por (Chiavenato, 2009) analizan dos tipos de suposiciones sobre las personas, teoría X y la teoría Y:

En la primera, prevalece la creencia tradicional de que el hombre es perezoso por naturaleza, poco ambicioso y que tratará de evadir la

responsabilidad. La teoría Y supone que el trabajo es una actividad humana natural, capaz de brindar placer y realización personal. Según la teoría Y, la tarea principal de un administrador consiste en crear un clima favorable para el crecimiento y el desarrollo de la autonomía, la seguridad en sí mismo y la actualización personal a través de la confianza y mediante la reducción de la supervisión al mínimo. Esta segunda categoría se relaciona más con la dinámica del proceso motivador.

Dimensiones del clima organizacional (CO)

Litwin y Stringer (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones del CO:

Responsabilidad (empowerment): “Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo”. **Recompensa**: “Es la percepción de los miembros sobre la adecuación de la distinción recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo”. **Relaciones**: “Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes subordinados”. **Cooperación**: “Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores”. (Litwin y Stringer, 1968)

Identidad: Sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (Litwin y Stringer, 1968)

Estándar: “Percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento”. **Conflicto**: “Implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”. **Cooperación**: “Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los

directivos, y de otros empleados del grupo”. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. **Desafío:** “Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos”. (Litwin y Stringer, 1968)

Chiang, Salazar, Huerta, y Nuñez (2008)), plantean cinco dimensiones:

Autonomía, percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades. **Apoyo,** La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo. **Reconocimiento,** La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa. **Equidad,** La percepción que los empleados tienen, acerca de sí existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución. **Innovación,** La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia. (pp. 290 - 291)

2.2. Antecedentes.

Internacional

Icaza, (2022)

El siguiente estudio de caso titulado como “PROTOSCOLOS ADMINISTRATIVOS Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LAS SECRETARIAS DEL MUNICIPIO DE JUJAN”, pretende evidenciar y demostrar la importancia de los protocolos administrativos dentro de los diferentes departamentos de una organización, sean estos públicos o privados. Se investigará a los jefes o personal que ocupen cargos gerenciales o superiores, ya que ellos son los responsables en que se cumplan las reglas a cabalidad en la empresa y así en dicha empresa exista un excelente manejo de protocolos administrativos que facilite un buen clima

laboral, porque si bien es cierto donde fluye un buen protocolo administrativo, existe un excelente clima laboral en los diferentes empleados. Considerando lo expuesto anteriormente, todo esto beneficiará a que no solo fluya un favorable clima laboral, sino que ayudará a que la atención de los administrativos hacia los clientes o diferentes ciudadanos que se benefician de este servicio sea atendido satisfactoriamente sin que sus requerimientos no sean atendidos o solucionados de forma correcta. Esto conllevará que los ciudadanos beneficiarios de los trabajos del municipio del cantón Jujan, se sientan satisfecho y complacidos, aquella generará que este municipio gane un buen prestigio y que la empresa tenga considerable crecimiento.

Ramos, (2022)

El presente documento tiene como objetivo presentar el impacto de los factores formales (Reglamentos, Manuales, Políticas, procesos etc.) que se han implementado sobre el desempeño de la Dependencia de Innovación Tecnológica de la Administración Pública del Municipio de San Luis Potosí, S.L.P. El periodo de análisis se concentró en la administración municipal (2018-2021). Derivado de la modernización en la Administración Pública, las tecnologías de información y comunicación se han convertido en un elemento esencial para el buen funcionamiento y la innovación de los gobiernos municipales. El trabajo se centró en obtener información acerca de la gestión e implementación de los procesos, a través de la aplicación de un cuestionario a servidoras y servidores públicos de esta Administración y documentación relacionada con el tema, de tal forma que se puedan visualizar aquellos factores y elementos necesarios que se trasladen a documentos. Con los resultados obtenidos se obtiene evidencia empírica cuya finalidad es redefinir los procesos, políticas internas y reformar el Reglamento interno actual para el debido uso de las tecnologías de la información y la comunicación impactando directamente en el quehacer público del Municipio de San Luis Potosí.

Santamaría y Ojeda (2020) en su tesis:

“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Data pro S.A. De enfoque mixto: cuantitativo y

cualitativo. De tipo: descriptivo, correlacional causal. De diseño: no experimental transeccional. Muestra: 106 participantes. Técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, y el Instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Llegando a su conclusión el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores. Factores del comportamiento humano afectan el desempeño laboral (falta de motivación, falta de compromiso falta de un desempeño básico cumplir, reticencia para el trabajo en equipo, incumplimiento9 con los estándares de calidad y eficacia falta de reconocimiento, inadecuadas remuneraciones, etc. Los climas organizacionales generan un impacto en las comunicaciones interpersonales y laborales y el desempeño laboral. Se aprecia, en general, una inadecuada comunicación, afecta el trabajo en equipo, incertidumbre. No se aprecian coordinaciones entre jefes y subalternos, cada trabajador realiza de manera autónoma sus labores conflictúa el crecimiento personal y colectivo. Se necesita urgentemente un plan de mejora en el ámbito de las dos variables sujetas a estudio.

Basantes (2021) en su tesis:

Concluyó que el clima laboral es la percepción que tienen los trabajadores de su ambiente laboral y este influye en su desempeño laboral, mientras que cultura organizacional son las normas, ritos, costumbres típicas de la organización y que estas son capaces de intervenir en el comportamiento organizacional. El análisis del clima laboral se tiene que los subdimensiones menos percibidos en la municipalidad son las relaciones, condiciones físicas y humanas, comunicación y reconocimiento lo que perjudica al ambiente organizacional mientras que en el análisis a las 311 personas la cultura que más predomina es la cultura clan, siendo este un ambiente amistoso y grato de trabajar sin embargo este tiene resultados a largo plazo. El análisis entre las dos dimensiones tiene una relación en cuanto a liderazgo, conocimiento del entorno, comunicación y demás factores que influyen en el desempeño del servidor municipal en la eficiencia y eficacia de sus actividades. Las actividades van enfocadas para crear un ambiente grato y bueno en la municipalidad con esto se mejora el desempeño laboral y consigo los niveles

jerárquicos superiores conocen la realidad del grupo de trabajo con el que labora.

Nacional

Valderrama (2022) en su investigación:

Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Con respecto al objetivo del estudio fue determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Tuvo como método cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental transversal, la población fue de 35 trabajadores al igual que la muestra, para la obtención de datos se empleó la encuesta y el cuestionario con escala tipo Likert, para la medición se aplicó 35 encuestas. Se efectuó con el coeficiente Alfa Cronbach para medir la confiabilidad, a través de la aplicación del programa estadístico SPSS. Para la prueba de hipótesis se ha utilizado la correlación Rho de Spearman. Los resultados a nivel descriptivo de la cultura organizacional indican que 40,0% de encuestados están totalmente de acuerdo con la cultura organizacional, mientras que el 40,0% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo con el compromiso laboral, como los valores más resaltantes. Los resultados inferenciales, indican un coeficiente de correlación de 0,955 con un grado de significancia del $p=0.000$, menor que $p<0.05$, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre estas variables. Concluyendo que la cultura organizacional se relaciona positivamente en un rango alto

Santos. (2022) en su tesis

“Cultura Corporativa y Clima Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete, 2021”. Tuvo por objetivo, a través del personal de la Municipalidad, conocer la relación existente entre las variables: Cultura Corporativa Y Clima Laboral, y proponer políticas de acción correctiva que permitan el cambio y mejoramiento en la atención personalizada y servicios de calidad a los usuarios de la comunidad Cañetana. La población universal estuvo constituida por 402 trabajador sin distinción de la condición y jerarquía

laboral, Para los efectos de la estimación estadística del tamaño de la muestra, se trabajó con el Muestreo Aleatorio Simple, aplicable para cuando el Universo Poblacional es Finito ($Z = 1.96$; $S^2 = 0,4$; $E = 0,05$; $UPF = 402$), constituyéndose la Muestra Poblacional en 152 trabajadores que vienen actualmente brindando servicios en la Municipalidad Provincial de Cañete. La cantidad de participantes en la muestra representativa se obtuvo a través de la fórmula para la Estimación estadística para muestras finitas. Se elaboró y administró, a los miembros de la muestra poblacional, el instrumento denominado Escala de Actitudes/Opiniones Anónima, de tipo Rensis Likert, constituida por 20 ítems con cinco alternativas de respuesta que 15 van desde el Polo positivo hacia el Polo negativo: Totalmente de Acuerdo (TA), De Acuerdo (DA), Indecisión (I), En Desacuerdo (ED), y Totalmente en Desacuerdo (TD). Los hallazgos encontrados, permiten demostrar que las puntuaciones de las actitudes de los miembros que conforman la muestra representativa, respecto a la Variable: Cultura Corporativa se ubican en los Polos Negativos (ED-TD): 482 (30.70 %), pues consideran que en la Municipalidad Provincial de Cañete no se aprecia una buena Cultura corporativa. En tanto, las puntuaciones actitudinales de la muestra, respecto de la Variable: CLIMA LABORAL, Podemos apreciar que estas se desplazan, igualmente hacia el Polo Negativo (ED-TD): 842 (55.30), consideran que no se aprecia un buen Clima Laboral. La investigación se realizó de acuerdo con la sistematización metodológica establecida por la FCA-UNAC. Los hallazgos encontrados fueron concluyentes, la hipótesis general como las específicas fueron confirmadas en su nulidad (H_0). Por tanto las autoridades de la Municipalidad Provincial de Cañete, a efecto de revertir tal situación, deben Gerenciarla y gestionarla con mayor seriedad, a fin de difundir, promover y fortalecer su Cultura corporativa, sobre la base de la Visión institucional y se logre mejorar el Clima laboral. Asimismo, es importante plantear políticas de acción correctiva para el mejoramiento y la optimización de la atención personalizada y el servicio de calidad a los usuarios

Arce, 2018) en su investigación:

La cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa de Alimentos Industrias Alimentarias la ideal SAC. Concluyó en general que

la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, no es adecuada. “por tanto, no contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores, lo que se traduce en la poca satisfacción de éstos. Los factores organizacionales estudiados que no contribuyen a un buen clima organizacional son las políticas de la empresa, estructura corporativa, metas, costumbres, dirección, comportamientos, formación y delegación; los que contribuyen en forma positiva son el ambiente físico y las comunicaciones.

2. Respecto a la percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por entorno laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.”. En una escala del 1 al 4, donde 1 es insatisfecho y 4 muy satisfecho, los trabajadores se encuentran satisfechos con la integración; poco satisfechos con las condiciones de trabajo, seguridad y desarrollo personal e insatisfechos con la autonomía y la remuneración.

3. La percepción de la satisfacción con el clima propiciado por los factores organizacionales de la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC., en una escala del 1 al 4, donde 1 es insatisfecho y 4 muy satisfecho, los trabajadores, el ambiente físico es un factor con el cual los trabajadores se encuentran muy satisfechos; satisfechos con las metas y poco satisfechos con la estructura corporativa y las políticas de la organización. Por su parte, respecto a la percepción de la satisfacción con el clima propiciado por los factores de gestión de la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.; los trabajadores se encuentran satisfechos con las 61 comunicaciones y poco satisfechos con los demás factores como son delegación, formación, dirección, comportamiento y costumbres.

4. Existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, que se refleja en el resultado de la prueba estadística Chi cuadrado de 12.01 que es mayor que 7.82 (Chi tabulado); del mismo modo, analizado por dimensiones, se establece que existe relación entre la dimensión factores organizacionales de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC. (Chi cuadrado: 12.01), así como una alta relación entre la dimensión factores de gestión de la cultura organizacional y el clima laboral (Chi cuadrado: 16.00).

Rodríguez (2018) en su estudio:

Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, 2018. El objetivo general de la investigación consistió en determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, 2018. La investigación corresponde a un diseño no experimental transversal de tipo correlacional, para la cultura organizacional se tomó el cuestionario de Hernández, Mendoza y Gonzales y para satisfacción laboral el instrumento de Sonia Palma Carrillo, en la cual se aplicó a 231 colaboradores de las distintas áreas de trabajo. Los resultados muestran que el nivel de significancia es menor de < 0.05 , representado por el (p-valor ,000); y un coeficiente (Rho ,781); se dice que la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva considerable en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, 2018, la cual se concluye que a mayor desarrollo de actividades de una cultura organizacional esto permitirá el incremento de la satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín

Núñez (2015) en su tesis:

“Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015” El presente trabajo de investigación, tuvo por objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; se trata de una investigación aplicada, no experimental, el tipo de diseño es transeccional, el nivel de la investigación es correlacional, la población para la presente investigación fue de 159 trabajadores de los cuales se obtuvo una muestra conformada por 83 trabajadores, la muestra fue de tipo probabilística a la cual se aplicó dos encuestas, para la variable Cultura Organizacional y para la variable Clima Laboral. Para probar la hipótesis se realizó el análisis de la Chi – Cuadrado de Pearson, la cual mostró que existe evidencia estadística para afirmar que la Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Clima Laboral del personal

administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con un nivel de significancia del 5%.

Mariños (2013) en su tesis:

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, se realizó con el propósito de establecer los factores que determinan la cultura organizacional en Caja Trujillo, así como, el impacto que estos ejercen en el clima laboral. Para ello se tomó como muestra a 54 trabajadores del área de créditos de Caja Trujillo. Se estableció que los factores determinantes del clima laboral en Caja Trujillo son autonomía, identificación con la empresa, motivación, percepción general, reconocimiento, relaciones interpersonales, responsabilidad. Factores que afectan positivamente y/o negativamente las áreas de trabajo. Se concluyó que los trabajadores de Caja Trujillo, se encuentran motivados on los horarios de trabajo, las tareas asignadas y con la relación que existe entre compañeros de trabajo y jefes. En cuanto a los factores que podrían mejorar dentro de la empresa para que no afecten de manera negativa, se encontró que son los factores de autonomía y reconocimiento. Ante esta situación se plantea implementar un programa de retroalimentación positiva y/o políticas de incentivos, además la gerencia deberá interesarse un poco más en las tareas que realizan los trabajadores. Asimismo, se advierte de la importancia de detectar el malestar de un pequeño grupo de trabajadores, que a lo largo del trabajo de investigación mostró no estar a gusto dentro de la empresa, logrando así que los directivos puedan tomar las decisiones adecuadas que permitan, al resto del personal, continuar sintiéndose a gusto dentro de la organización.

Local

Maldonado y Ochoa (2018) en su tesis

Cultura corporativa y la mejora del clima institucional de MAPFRE, Oficina de Tumbes, 2016. El propósito de la investigación fue determinar en qué medida la cultura corporativa mejora el clima institucional de MAPFRE- Oficina de Tumbes, 2016, describiéndose los factores de la cultura y las dimensiones del clima. Su estudio fue descriptivo, no experimental y transversal; aplicándose una encuesta a los 18 trabajadores,

al asociar las variables en estudio se observó que . La cultura corporativa determina en gran medida la mejora del clima organizacional en la empresa MAPFRE de Tumbes, donde el alto nivel de la cultura organizacional 50.0 % determina un clima institucional adecuado para la empresa. Debido a la formalización en su gestión institucional fortalece compromete a todo el personal mejorar las buenas relaciones laborales y capacidad profesional. Concluyeron que los factores de la cultura corporativa de la empresa MAPFRE de Tumbes, se presentan en orden de importancia los factores simbólicos 55.5 %, seguidos de la personalidad 44.44 % y la comunicación 38.89 %, respectivamente. Su orientación socialmente responsable ha permitido apostar por una consolidación de sus elementos culturales como valores, ceremonias, metáforas, actitudes y su lenguaje propio de apoyo solidario. Las dimensiones del clima institucional en la oficina de MAPFRE – Tumbes está compuesto por la motivación 61.11 %, la estructura 55.56 %, las relaciones interpersonales 50.0 % y finalmente la dimensión responsabilidad 44.44 % de los trabajadores de la institución. Los documentos de gestión han permitido una estructura sólida que ha logrado actuar con responsabilidad, dentro de un ambiente motivacional, lo que ha generado buenas relaciones interpersonales. La cultura corporativa y la mejora del clima institucional de MAPFRE- Oficina de Tumbes, 2016 presentan una relación alta positiva medida por el coeficiente de Pearson + 0,994, es decir que cualquier cambio en las dimensiones de la cultura corporativa inciden fuertemente en la variable clima institucional.

Rámirez (2016) en su estudio:

Cultura organizacional y clima institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. Precisa que una organización debe tener una cultura y clima institucional apropiado porque depende de ello su supervivencia. Con el objeto de estudiar estas variables se aplicaron instrumentos que determinaron el nivel de cada una, encontrándose a la Cultura Organización de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes en un nivel fuerte y al clima institucional de los docentes en un nivel medio lo que permitió diseñar

un Plan de estrategias para mejorar las Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de pertenencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección y Valores colectivos. Conclusiones: La investigación realizada en el presente trabajo, ha permitido comprobar la hipótesis quedando rechazada. El nivel fuerte es el que identifica a la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. El clima institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes se ubica en un nivel medio. Se diseñó el Plan de estrategias para fortalecer la cultura Organizacional y el clima institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas

2.3. Definición de términos básicos

Actitudes

“Enunciados o juicios evaluadores respecto de los objetos, personas o eventos” (Robbins y Judge, 2009).

Clima laboral

“Es el que se encarga de evaluar el nivel de satisfacción o insatisfacción ante las condiciones laborales que ofrece la institución en momentos o periodos determinados” (Louffat, 2010).

Comunicación

“Es la transferencia de información de un emisor a un receptor, siendo la información comprendida por el receptor” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008).

Cultura empresarial

“Es un sistema de significados y de principios comunes referentes a normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, con lo que definen una imagen de esta” (Díez De Castro et al., 2001).

Equipo

“Un pequeño número de personas con habilidades complementarias y comprometidas con un propósito común, serie de metas de desempeño y enfoque de los que son mutuamente responsables” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008).

Jerarquía de necesidades

“Teoría motivacional según la cual las personas tienen cinco necesidades básicas ordenadas jerárquicamente (fisiológicas, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización), desarrolladas por Abraham Maslow” (Maslow, 1954).

Programa

“Comprende un grupo relativamente extenso de actividades, muestra: 1) los pasos que se requieren para conseguir un objetivo, 2) La unidad o miembro de la organización encargado de cada paso y 3) El orden y la sincronización de cada paso” (Stoner y Wankel , 2000).

Satisfacción laboral

“Es una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características” (Robbins & Judge, 2009).

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Hipótesis general

HA: La implicancia de la cultura organizacional es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

.H₀: La implicancia de la cultura organizacional no es directa, ni significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

Hipótesis específicas 1:

HA: La implicancia de los factores de personalidad es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

H₀: La implicancia de los factores de personalidad no es directa y ni significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Hipótesis específicas 2:

HA: La implicancia de los factores simbólicos es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

H₀: La implicancia de los factores simbólicos no es directa y ni significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Hipótesis específicas 3:

HA: La implicancia de los factores de comunicación es directa y significativa en el clima laboral de la municipalidad Provincial de Tumbes.

H₀: La implicancia de los factores de comunicación no es directa y ni significativa en el clima laboral de la municipalidad Provincial de Tumbes.

En la prueba de hipótesis se empleará p – value:

Si $p < 0,05$ significa que la hipótesis planteada se acepta.

Si $p > 0,05$ significa que la hipótesis planteada se rechaza.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

La investigación será aplicada, porque empleará conocimientos científicos para el beneficio de la sociedad, pretende resolver problemas presentados. Al respecto Gallardo (2017) sostiene que este tipo de investigación, “depende de

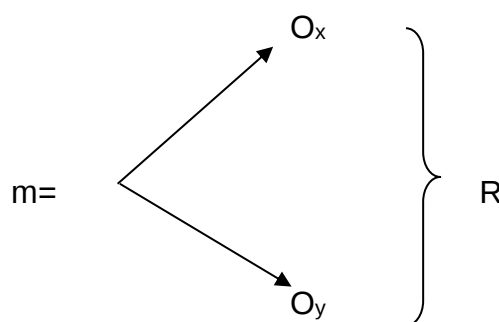
sus descubrimientos y teorías” (p. 55). Ya que busca obtener información, se hace uso de datos numéricos, utilizando instrumentos de medición como el cuestionario valorado con la escala de Likert, así mismo se hace uso de planteamientos cuantitativos para resolver problemas y determinar implicaciones, tal como lo refiere (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014).

Investigación de este estudio será de tipo descriptivo – correlacional, ya que se describirá sus propiedades y características de las variables cultura organizacional y clima laboral y su asociación entre ellas que determinará su implicancia. Bernal, 2016) refiere que este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación y/o asociación de las dos o más variable en una muestra o contexto particular.

Diseño de investigación

El estudio utilizará el diseño no experimental, ya que se describirá el comportamiento de las variables de cultura organizacional y clima laboral, como suceden en la realidad. Hernández et al. (2014) señalan que son el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables, sino que se dan de manera natural, así mismo es de diseño transversal. Por ejecutarse tratarse en un periodo de tiempo, en este caso 2022.

Para la contrastación de hipótesis se utilizará el diseño correlacional, apreciándose:



m = muestra

O_x = observación cultura organizacional

O_y = observación clima laboral

R = relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

López y Fachelli (2015) refieren a la población como “el conjunto total de elementos con características similares que forman parte del interés a analizar y sobre las cuales se desea hacer inferencia, también considerada universo”.

En el estudio la población estará constituida por 344 trabajadores administrativos nombrados que comprende directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, según los registros de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022. (Tabla 1, Anexo 3).

Tabla 1: Población laboral de la MPT

Órganos	Cantidad
Alta Dirección	22
Asesoramiento	12
Órganos de apoyo	122
Gerencia Desarrollo Local y M.A.	132
Gerencia de Infraestructura y D.U.	56
Total	344

Fuente: Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022

Muestra.

Gallardo (2017) indica que es la parte de la población seleccionada de la cual se logra obtener la información necesaria para el desarrollo de la investigación para su respectiva medición y estudio de las variables.

La muestra del estudio se determinará mediante la estadística inferencial porque se utilizará la fórmula de la muestra de población finita para determinar el número de trabajadores administrativos a quienes se les aplicará la encuesta.

Fórmula para determinar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * N * (p * q)}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * (p * q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de la población: 344

Z = Nivel de confianza: 95% = 1.96

p = Probabilidad de éxito: 50%

q = Probabilidad de fracaso: 50%

e = Error muestral: 10%

Aplicación de fórmula para determinar la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 * 344 * (0.5 * 0.5)}{0.1^2 * (344 - 1) + 1.96^2 * (0.5 * 0.5)}$$
$$n = 75.18834 = 76 \text{ (76 trabajadores)}$$

El resultado de los cálculos para obtener el tamaño de la muestra(n) es de 75.18834 trabajadores, redondeando a un número de 76 encuestas por conveniencia de la investigación.

Para obtener una mayor precisión en la aplicación de los cuestionarios estos se distribuirán proporcionalmente de acuerdo con la Tabla 2.

Tabla 2: *Distribución de la muestra MPT.*

Órganos	Cantidad	Muestra
Alta Dirección	22	05
Asesoramiento	12	03
Órganos de apoyo	122	27
Gerencia Desarrollo Local y M.A.	132	29
Gerencia de Infraestructura y D.U.	56	12
Total	344	76

Fuente: Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022

Muestreo

Gallardo (2017) considera que “es una técnica de base estadístico-matemática que consiste en extraer de un universo una muestra” (p. 64).

Se empleará el muestreo probabilístico, porque se aplicará la fórmula de la muestra de población finita a los elementos de la población, conformada por 344 trabajadores, dando como resultado una muestra de 76 trabajadores

administrativos a quienes se les aplicará el cuestionario en sus respectivos puestos de trabajo en su jornada laboral indicada en la municipalidad. (Ver anexos 4 y 5)

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos.

De acuerdo con Alaminos y Castejón (2006) precisan que los métodos “hacen referencia al proceso de investigación, son una secuencia lógica de acciones para lograr la realización del estudio”. Esta investigación empleará los métodos siguientes:

Inductivo

Se empleará aplicando un procedimiento que se encuentra presente desde el recojo de datos hasta la elaboración de conclusiones. Gallardo (2017) explica que este método se refiere al razonamiento que parte de premisas para llevar a una conclusión en general, que pueden ser leyes o principios por proponer.

Deductivo

El estudio de la cultura organizacional y clima laboral se analizará en base a las doctrinas administrativas dirección en valores. Al respecto Hernández et al. (2014) afirma “este enfoque relacionado con la hipótesis para el respectivo contraste con la realidad, es el razonamiento que parte de una teoría general para explicar lo particular”. Expresa es el análisis de los principios, leyes, doctrinas para aplicarlos a soluciones o hechos.

Cuantitativo

Se fundamenta en la medición en base a datos cuantitativos: coeficiente y cifras porcentuales para explicar el comportamiento de las variables de estudio (Bernal, 2016). En la investigación se empleará programas estadísticos como el SPSS, con el modelo Rho Spearman, Alfa de Cronbach, y tablas de frecuencia.

Problemático – hipotético

Hernández et al. (2014) señala “es un fenómeno o hecho solo el cual el investigador desea encontrar una solución”. En la investigación se basará en la situación

problemática que genera interrogantes para darles respuestas mediante la formulación de hipótesis.

Técnicas

Carrasco (2019) expresa que las técnicas son las formas mediante las cuales se recopila la información. Para el estudio se emplearán las técnicas siguientes:

Encuesta

Baena (2017) señala, “es un procedimiento que se da dentro de la investigación en donde se recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado”. El cuestionario será de estructurado con 15 preguntas para cada variable, cultura organizacional y clima laboral. El cual se aplicará tipo entrevista a la muestra determinada. (Anexo, 4, 5, 6, 7)

Análisis documental

Cortés y Iglesias (2004) indican que la investigación documental comienza con la revisión de la literatura, es la que se realiza en base a revisión de las fuentes y documentos. En el estudio se revisarán libros de texto y artículos de revista cuyo contenido se encuentra relacionado con las variables de estudio.

Instrumentos

Cuestionario

Baena (2017) señala al cuestionario como aquel documento donde se estructura preguntas de acordes a los objetivos de la investigación, las cuales se aplicarán a un grupo de personas representando la muestra, orientando el trabajo del investigador. En nuestro estudio se estructurará un conjunto de preguntas basada en las variables, dimensiones e indicadores para ser aplicado a los 76 trabajadores administrativos nombrado. La confiabilidad del instrumento de medición se determinó mediante el Alfa de Cronbach. (Anexo 4, 5)

Fichas bibliográficas

En el análisis documental se emplearán fichas bibliográficas para registrar la información contenida en la literatura, informes y registros. Cohen y Gomez (2019) refieren que son formas para examinar la información sintetizada

sobre los autores consultados cuyo resultado contribuirá a elaborar el estado del arte.

3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento

Después de la recolección de datos, se empleará el programa Excel para la respectiva tabulación de datos, estos registros se exportarán al software estadístico de ciencias sociales (SPSS), en su procesamiento se obtendrá coeficientes, tablas de frecuencia y figuras, que representará resultados de las variables en base a los objetivos.

Análisis de datos

Una vez procesados los datos, explicarán los resultados obtenidos, mediante la discusión, comparándolos con los resultados de otros investigadores, así mismo fundamentándose con el estado del arte, logrando efectuar la contrastación de hipótesis, y alcanzando el objetivo de determinar la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

. 3.6. Análisis de confiabilidad

Alaminos y Castejón (2006) afirman que el alfa de Cronbach determina la confiabilidad del instrumento de medición relacionado a las preguntas del cuestionario de la variable de acuerdo con la muestra piloto, es mayor la confiabilidad si está más cerca de 1.

En nuestro estudio, se aplicará el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, que según Palella y Martins (2012) sostiene “Mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiendo por tal, el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí” (p.169). (Tabla 5)

Tabla 3: *Criterios de decisión de confiabilidad*

Rango	Confiabilidad
0.81 - 1	Muy alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0 – 0.20	Muy baja

Fuente: Tomado de Palella y Martins (2012)

Según indica Palella y Martins (2012), se considera un cuestionario de alta confiabilidad a partir de 0.61 como coeficiente obtenido.

En el presente estudio, para calcular la confiabilidad del cuestionario para la variable cultura organizacional, se aplicó a la muestra conformada por 36 trabajadores administrativos (Tabla 6 y Anexo 8), obteniéndose un coeficiente de 0.953.

Tabla 4: *Coeficiente de Cultura organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.953	15

Fuente: Encuesta

El cuestionario aplicado para determinar el clima laboral a una muestra de 36 trabajadores (Tabla 7 y Anexo 9), obtuvo un coeficiente de 0.970, por lo tanto, ambos cuestionarios son confiables para su aplicación.

Tabla 5: *Coeficiente de Clima laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.970	15

Fuente: Encuesta

3.7. Variables y operacionalización

Variable1: Cultura organizacional

Definición conceptual

“Es un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros” (Chiavenato, 2006).

Dimensiones:

- a) Factores de personalidad.
- b) Factores simbólicos.
- c) Factores de comunicación.

Definición operacional

Se medirá el resultado de la cultura considerando a los factores de la personalidad, simbólicos, y comunicación, empleando una encuesta, y aplicándose un cuestionario, como instrumento de medición, con 15 Items en escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA), 5; De acuerdo (DA), 4, Indeciso (I), 3 y En Desacuerdo, (D), 2, Totalmente en desacuerdo (TA), 1, a 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en su puesto de trabajo, en horario de trabajo. (Tabla 1 y Anexo 1, 2)

Tabla 6: *Dimensiones e indicadores de cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Personalidad	Misión	1
		2
	Principios	3
	Desarrollo	4, 5
Simbólicos	Valores	
	Rutinas laborales	6, 7
		8
	Horario laboral	9
	Historia y anécdotas	10
Comunicación	Ceremonia	
	Resultado	11
	Instrumentos de gestión	12, 13
	Condiciones laborales	14, 15

Fuente: Cuestionario

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual.

“Son elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado” (Brunet, 2004).

Dimensiones:

- a) Autonomía
- b) Reconocimiento
- c) Cooperación
- d) Relaciones

Definición operacional

Se medirá el resultado del clima laboral teniendo en cuenta la autonomía, reconocimiento, cooperación y las relaciones, utilizando una encuesta y aplicándose un cuestionario, como instrumento de medición, con 15 ítems en escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA), 5; De acuerdo (DA), 4, Indeciso (I), 3 y En Desacuerdo, (D), 2, Totalmente en desacuerdo (TA), 1, a 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en su puesto de trabajo, en horario de trabajo. (Tabla 2 y Anexo 1, 2)

Tabla 7: Dimensiones e indicadores del clima laboral

Dimensiones		Indicadores	Ítems
Autonomía	Orden laboral		1
	Talento		2
	Experiencia		3
Reconocimiento	Condiciones físicas		4
	Bonificaciones		5
	Salarios		6
Cooperación	Trabajo en equipo		7
	Confianza		8
	Solidaridad		9
Relaciones	Empodera		10
	Coordinación		11
	Comunicación		12
Desafío	Mayor responsabilidad		13
	Retos		14
	Nuevas tendencias		15

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

Tabla 8 *Implicancia de la Cultura Organizacional en el Clima Laboral*

Nivel	Cultura Organizacional			Clima Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	35 a 45	16	21.1	35 a 45	18	23.7
Medio	24 a 34	51	67.1	24 a 34	48	63.2
Bajo	15 a 24	9	11.8	15 a 24	10	13.2
Totales		76	100.0			76 100.0

Fuente: Encuesta.

Los resultados de la encuesta nos muestran que la variable cultura organizacional ha tenido respuestas de nivel medio con el 67,2% para el nivel alto con el 21,1% y para el nivel bajo con el 11,8% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2% para el nivel alto con el 23,7% y para el nivel bajo con el 13,2% de las contestaciones realizadas por los trabajadores administrativos nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: La implicancia de la cultura organizacional es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

.Estos resultados los podemos confirmar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,846 con un nivel de significancia de 0,000 menor al p valor de 0,01 lo cual nos indica que existió una relación de asociatividad directa y significativa de nivel alto entre la variable cultura organizacional y clima

laboral, aceptándose la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Tabla 9 *Implicancia de la Cultura Organizacional en el Clima Laboral*

Coeficiente Rho de Spearman		Cultura Organizacional	Clima Laboral
Coeficiente			,846**
Cultura Organizacional	Sig. (bilateral)		.000
N			76
Coeficiente		,846**	
Clima Laboral	Sig. (bilateral)	.000	
N		76	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Para el objetivo específico 1: Describir implicancia de los factores de personalidad en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Tabla 10

Implicancia del Factor de la Personalidad en el Clima Laboral

Nivel	Factor Personalidad			Clima Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	19 a 25	19	25.0	35 a 45	18	23.7
Medio	12 a 18	30	39.5	24 a 34	48	63.2
Bajo	5 a 11	27	35.5	15 a 24	10	13.2
Totales		76	100.0			76 100.0

Fuente: Encuesta.

Los factores de personalidad que analizaron los indicadores sobre la misión, principios, desarrollo y los valores tuvieron contestaciones de nivel medio con el 39,5% de ellas, para el nivel bajo con el 35,5% y para el nivel alto con el 25,0% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2% para el nivel alto con el 23,7% y para el nivel bajo con el 13,2% de las contestaciones realizadas

por los trabajadores administrativos nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: La implicancia de los factores de personalidad es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Esta implicancia entre la dimensión de los factores de la personalidad y la variable clima laboral la podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,864 con una significación bilateral menor al p valor de 0,01 observándose que existió una relación de asociatividad entre las variables directa y positiva de nivel alto, aceptándose la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1.

Tabla 11

Implicancia de la Personalidad en el Clima Laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Personalidad	Clima Laboral
Personalidad	Coeficiente		,864**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		76
Clima Laboral	Coeficiente	,864**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	76	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Para el objetivo específico 2: Explicar la implicancia de los factores simbólicos en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Tabla 12: *Implicancia del Factor Simbólico en el Clima Laboral*

Nivel	Factor Simbólico			Clima Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	19 a 25	40	52.6	35 a 45	18	23.7
Medio	12 a 18	31	40.8	24 a 34	48	63.2

Bajo	5 a 11	5	6.6	15 a 24	10	13.2
Totales		76	100.0		76	100.0

Fuente: Encuesta.

A dimensión de los factores simbólicos que analizó los indicadores de las rutinas laborales, el horario laboral, la historia y anécdotas, así como las ceremonias tuvieron respuestas de nivel alto con el 52,6% para el nivel medio fue de 40,8% y para el nivel bajo de 6,6% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2% para el nivel alto con el 23,7% y para el nivel bajo con el 13,2% de las contestaciones realizadas por los trabajadores administrativos nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La implicancia de los factores simbólicos es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Afirmaciones que las comprobamos mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,862 con un pvalor menor al planteado de 0,01 indicándonos que entre las variables de estudio existió una relación de asociatividad directa y positiva de nivel alto entre ellas, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 2.

Tabla 13: Implicancia de los Factores Simbólicos en el Clima Laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Simbólicos	Clima Laboral
Simbólicos	Coeficiente		,862**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		76
Clima Laboral	Coeficiente	,862**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	76	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Para el objetivo específico 3: Determinar la implicancia de los factores de comunicación en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Tabla 14: *Implicancia del Factor Comunicación en el Clima Laboral*

Nivel	Factor Comunicación			Clima Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	19 a 25	17	22.4	35 a 45	18	23.7
Medio	12 a 18	45	59.2	24 a 34	48	63.2
Bajo	5 a 11	14	18.4	15 a 24	10	13.2
Totales		76	100.0			76 100.0

Fuente: Encuesta.

El comportamiento del factor comunicación con los indicadores de resultado, instrumentos de gestión y las condiciones laborales tuvieron respuestas de nivel medio con el 59,2% para el nivel alto fueron del 22,4% y para el nivel bajo del 18,4% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2% para el nivel alto con el 23,7% y para el nivel bajo con el 13,2% de las contestaciones realizadas por los trabajadores administrativos nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: La implicancia de los factores de comunicación es directa y significativa en el clima laboral de la municipalidad Provincial de Tumbes.

En lo concerniente a la implicancia de los factores de comunicación fue directa y significativa en el clima laboral indicándonos con cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,530 con p valor menor al estimado de 0,01 existiendo una relación de asociatividad entre las variables directa y significativa de nivel medio, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

Tabla 15: Implicancia de la Comunicación en el Clima Laboral

Comunicación		Clima Laboral
Comunicación	Coeficiente Rho de Spearman	
	Coeficiente	,530**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	76
Clima Laboral	Coeficiente	,530**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	76

**.

Fuente: Encuesta

4.2 Discusión

Para el objetivo general: Determinar la implicancia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.

Los resultados de la encuesta nos muestran que la variable cultura organizacional ha tenido respuestas de nivel medio con el 67,2% para el nivel alto con el 21,1% y para el nivel bajo con el 11,8% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2%.

Arce, (2018) en su investigación sobre la cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa de Alimentos Industrias Alimentarias la ideal SAC. Concluyó en general que la cultura organizacional tiene una alta relación entre la dimensión factores de gestión de la cultura organizacional y el clima laboral.

Núñez, (2015) en su tesis “Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015” concluyó que los factores de personalidad que analizaron los indicadores sobre la misión, principios, desarrollo y los valores tuvieron una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio.

Las investigaciones realizadas en la Municipalidad Provincial de Tumbes tuvieron coincidencias con los resultados de los investigadores Arce, (2018) que

evidenciaron una alta relación entre las variables de estudio, al igual que Núñez, (2015) que tuvieron una implicancia entre las variables investigadas.

Para el objetivo específico 1: Describir implicancia de los factores de personalidad en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Los factores de personalidad que analizaron los indicadores sobre la misión, principios, desarrollo y los valores tuvieron contestaciones de nivel medio con el 39,5% de ellas, para el nivel bajo con el 35,5% y para el nivel alto con el 25,0% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2%

Icaza, (2022) con la tesis “Protocolos administrativos y su incidencia en el clima laboral de las secretarías del Municipio de Jujan”, pretende evidenciar y demostrar la importancia de los protocolos administrativos dentro de los diferentes departamentos de una organización, sean estos públicos o privados. Esto conllevará que los ciudadanos beneficiarios de los trabajos del municipio del cantón Jujan, se sientan satisfecho y complacidos, aquella generará que este municipio gane un buen prestigio y que la empresa tenga considerable crecimiento.

Como se puede apreciar existen similitudes entre los resultados de la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Tumbes y las conclusiones a que arriba el investigador Icaza, (2022) en el Municipio de Jujan.

Para el objetivo específico 2: Explicar la implicancia de los factores simbólicos en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

A dimensión de los factores simbólicos que analizó los indicadores de las rutinas laborales, el horario laboral, la historia y anécdotas, así como las ceremonias tuvieron respuestas de nivel alto con el 52,6% para el nivel medio fue de 40,8% y para el nivel bajo de 6,6% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2%.

Ramos, (2022) El presente documento tiene como objetivo presentar el impacto de los factores formales (Reglamentos, Manuales, Políticas, procesos etc.) que se han implementado sobre el desempeño de la Dependencia de Innovación Tecnológica de la Administración Pública del Municipio de San Luis Potosí, S.L.P. Con los resultados obtenidos se obtiene evidencia empírica cuya finalidad es redefinir los procesos, políticas internas y reformar el Reglamento interno actual para el debido

uso de las tecnologías de la información y la comunicación impactando directamente en el quehacer público del Municipio de San Luis Potosí.

Evidenciamos coincidencias de los resultados hallados en la investigación realizada a la Municipalidad Provincial de Tumbes y las derivaciones del estudio realizado por Ramos, (2022) en el Municipio de san Luis de Potosí.

Para el objetivo específico 3: Determinar la implicancia de los factores de comunicación en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

El comportamiento del factor comunicación con los indicadores de resultado, instrumentos de gestión y las condiciones laborales tuvieron respuestas de nivel medio con el 59,2% para el nivel alto fueron del 22,4% y para el nivel bajo del 18,4% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2%

Santamaría y Ojeda (2020) en su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Data pro S.A. De enfoque mixto: cuantitativo y cualitativo. De tipo: descriptivo, correlacional causal. Se aprecia, en general, una inadecuada comunicación, afecta el trabajo en equipo, incertidumbre. No se aprecian coordinaciones entre jefes y subalternos, cada trabajador realiza de manera autónoma sus labores conflictúa el crecimiento personal y colectivo. Se necesita urgentemente un plan de mejora en el ámbito de las dos variables sujetas a estudio.

Existen diferencias entre los hallazgos encontrados en la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Tumbes y los resultados encontrados por los investigadores Santamaría y Ojeda, (2020) en los colaboradores de la empresa Data Pro S.A.

V. CONCLUSIONES

Determinamos que existió implicancia de la variable cultura organizacional en el clima laboral con respuestas de nivel medio con el 67,2% de ellas, corroborándose con el coeficiente Rho de Spearman de 0,846 indicándonos la existencia de una relación de asociatividad de nivel medio entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Los factores de personalidad que analizaron los indicadores sobre la misión, principios, desarrollo y los valores tuvieron contestaciones de nivel medio con el 39,5% de ellas, con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio del 63,2% evidenciando que existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables de estudio, comprobándose con el Rho de Spearman de 0,864, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1.

La dimensión de los factores simbólicos que analizó los indicadores de las rutinas laborales, el horario laboral, la historia y anécdotas, así como las ceremonias tuvieron respuestas de nivel alto con el 52,6% para el nivel medio fue de 40,8% y para el nivel bajo de 6,6% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2%, afirmaciones que las comprobamos mediante el Rho de Spearman de 0,862 indicándonos que entre las variables de estudio existió una relación de asociatividad directa y positiva de nivel alto entre ellas, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 2.

El comportamiento del factor comunicación con los indicadores de resultado, instrumentos de gestión y las condiciones laborales tuvieron respuestas de nivel medio con el 59,2% para el nivel alto fueron del 22,4% y para el nivel bajo del 18,4% con una implicancia en la variable clima laboral de nivel medio de 63,2% en lo concerniente a la implicancia de los factores de comunicación fue directa y significativa en el clima laboral indicándonos el Rho de Spearman de 0,530 la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de nivel medio, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendamos a la alta dirección y gerentes de la Municipalidad Provincial de Tumbes mejorar mediante capacitaciones la cultura organizacional y lograr un mejor clima laboral que redunde en la atención a los ciudadanos.

Recomendamos a la alta dirección y gerentes de la Municipalidad Distrital de Tumbes mejorar los factores de la personalidad especialmente sobre la misión, principios, desarrollo y los valores para mejorar el clima laboral y ciudadanos mejor atendidos.

Recomendamos capacitar y difundir los factores simbólicos plasmadas en las rutinas laborales, el horario laboral, la historia y anécdotas, así como las ceremonias con el objeto de mejorar el clima laboral de los trabajadores y lograr mejores resultados en la atención a los ciudadanos.

El factor comunicación y sus indicadores de resultados, instrumentos de gestión y las condiciones laborales deben mejorarse para lograr un mejor clima laboral y ejercer el liderazgo de la gerencia para concebir mejores resultados en la atención al ciudadano.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alaminos, C., & Castejón, C. (2006). Elaboración Análisis e interpretación de encuestas. cuestionarios y escalas de opinión. Alicante: Marfil S:A:.
- Arce, T. F. (2018). La cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa de Alimentos Industrias Alimentarias la ideal SAC. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Baena, P. G. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: Grupo Editorial Patria S. A. de C.V.
- Basantes, F. E. (2021). Diseño de estrategias de mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional de la Municipalidad de Ambato. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson, Educación.
- Brunet, L. (2004). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Caprioti Peri, P. (2009). Branding Corporativo: Fundamentos para la gestión estratégica de la identidad corporativa. Chile: Colección de libros de la empresa.
- Carrasco , D. S. (2019). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: Talleres gráficos San Marcos.
- Chiang, Salazar, Huerta, & Nuñez. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Santiago de Chile: Scielo.
- Chiavenato, I. (2006). Introduccion a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.

- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, Para que? Buenos Aires, Argentina: Teseo. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, C. M., & Iglesias, L. M. (2004). Generalidades sobre metodología de la investigación. Ciudad del Carmen: Universidad Autónoma del Carmen.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2010). Introducción a la administración. México: Cengage Learning.
- David, F. R. (2013). Conceptos de administración estratégica. México: Pearson Educación.
- Diez De Castro, E. P., García del Junco, J., Martínez, J. F., & Periañez, C. R. (2001). Fundamentos de Administración y Dirección. Mexico: Mc Graw Hill.
- Gallardo, E. E. (2017). Metodología de la investigación. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill - Educación.
- Hierregel, D., & Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. México: Cengage Learnic.
- Jones, G. R. (2008). Teoría organizacional: Diseño y cambio en las organizaciones. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). Administración: Una perspectiva global y empresarial. México: Mc Graw Hill.
- Ley N° 27972. (2003). Ley Órgánica de Municipalidades. 26 mayo. Lima, Perú: Editora Perú.
- Liitwin, & Stringer. (1968). Clima organizacional en la empresa. México: Prentice Hall.
- López, R. P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Creative Commons.
- Louffat, E. (2010). Administración: Fundamentos dwl Proceso Administrativo. Argentina: CENGAGE Learning.
- Maldonado, H. M., & Ochoa, G. G. (2018). Cultura corporativa y la mejora del clima institucional de MAPFRE, Oficina de Tumbes, 2016. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.

- Mariños, V. S. (2013). Cultura organizacional y su influencia en el clima laboral del personal del área de créditos de caja Trujillo, Agencias de Trujillo, 2012. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Maslow, A. (1954). Motivation and personality.
- Núñez, Y. L. (2015). Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015. Moquegua, Perú: Universidad Nacional de Moquegua.
- Palella, S. S., & Martins, P. F. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa. Venezuela: FEDUPEL.
- Rámirez, M. J. (2016). Cultura organizacional y clima institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall-7ma Edición.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, R. J. (2018). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, 2018. San Martín, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Santamaría, R. J., & Ojeda, F. H. (2020). "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Data pro S.A.". Ecuador: Universidad Andina "Simón Bolívar" –Sede Ecuador.
- Santos, R. M. (2022). Cultura Corporativa y Clima Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete, 2021". Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Stoner, J., & Wankel, C. (2000). Administración. México: Prentice Hall.
- Valderrama, L. F. (2022). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Apurímac, Perú: Universidad César Vallejo.

IV. ANEXOS.

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e	Tipo
3. ¿Cuál es la implicancia de los factores de comunicación en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022?. Problemas específicos 1. ¿Cuál es la implicancia de los factores de personalidad en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes?. 2. ¿Cuál es la implicancia de los factores simbólicos en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes?	3. Determinar la implicancia de los factores de comunicación en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022. Objetivos específicos 1. Describir implicancia de los factores de personalidad en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes 2. Explicar la implicancia de los factores simbólicos en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Hipótesis específicas 3: HA: La implicancia de los factores de comunicación es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022. H₀: La implicancia de los factores de comunicación no es directa y ni significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022. Hipótesis específicas 1: HA: La implicancia de los factores de personalidad es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.. H₀: La implicancia de los factores de personalidad no es directa y ni significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes. Hipótesis específicas 2: HA: La implicancia de los factores simbólicos es directa y significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes. H₀: La implicancia de los factores simbólicos no es directa y ni significativa en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Variable 1: Cultura organizacional Variable 2: Clima laboral	Descriptivo-correlacional Cuantitativa

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Título: Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Variable 1: Cultura organizacional	Chiavenato (2006), la define es “Un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros”.	Se medirá el resultado de la cultura considerando a los factores de la personalidad, simbólicos, y comunicación, empleando una encuesta, aplicándose un cuestionario, como instrumento de medición, con 15 ítems en escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA), 5; De acuerdo (DA), 4, Indeciso (I), 3 y En Desacuerdo, (D), 2, Totalmente en desacuerdo (TA), 1 a 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en su puesto de trabajo, en horario de trabajo.	• Factores de personalidad • Factores simbólicos • Factores de comunicación	Cuestionario	Escala de Likert
Variable 2: Clima laboral	Brunet (2011) refiere “Son elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer”.	Se medirá el resultado del clima laboral teniendo en cuenta la autonomía, reconocimiento, cooperación y las relaciones, utilizando una encuesta, aplicándose un cuestionario, como instrumento de medición, con 15 ítems en escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA), 5; De acuerdo (DA), 4, Indeciso (I), 3 y En Desacuerdo, (D), 2, Totalmente en desacuerdo (TA), 1, e a 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, en su puesto de trabajo, en horario de trabajo	• Autonomía • Reconocimiento • Cooperación • Relaciones • Desafíos	Cuestionario	Escala de Likert

Anexo 3: Personal que labora en la Municipalidad Provincial de Tumbes

Alta Dirección		22			
Alcaldía	6				
Gerencia Municipal	3				
OCI	4				
Procuraduría	4				
Asesoría Legal	5				
Asesoramiento		12			
Planificación y Presupuesto	2				
Cooperación Técnica	4				
Presupuesto	2				
Racionalización	2				
OPI – Inversiones	2				
Órganos de apoyo		122			
Secretaria General	4				
Trámite Documentario	5				
Imagen y RR.PP.	4				
Gerencia de Administración	5				
Sub Gerencia de Personal	8				
Abastecimiento	18				
Contabilidad	8				
Tesorería	9				
Estadística e Informática	4				
Gerencia de Rentas	3				
Administración Tributaria	12				
Sub Gerencia de Recaudación	18				
Sub Gerencia de Fiscalización	14				
Ejecución Coactiva	10				
Gerencia de Desarrollo Económico Local y M.A		132			
Gerencia Desarrollo Local y M.A.	4				
Comercialización y Desarrollo	11				
Limpieza Pública	14				
Turismo	2				
Gerencia de Seguridad Ciudadana			132		
Seguridad Ciudadana y Serenazgo	5				
Defensa Civil	6				
Policía Municipal	2				
Gerencia de Desarrollo Social				132	
Gerencia de Desarrollo Social	3				
Educación, Cultura y Deporte	13				
Registro Civil	8				
Demuna	4				
Bienestar Social y Desarrollo C.	9				
Gerencia de Programas Alimentarios					132
Programas Alimentarios	3				

Vaso de Leche	8	
Comedores	7	
Nutrición Infantil	9	
Protección Familiar	24	
Gerencia de Infraestructura y DU		
Gerencia de Infraestructura y DU	3	
Obras Públicas y Catastro	5	
Estudios Técnicos	6	
Acondicionamiento Territorial	4	
Maquinaria Pesada	21	
Transporte y Seguridad Vial	17	
TOTAL		344

Fuente: Sub Gerencia de Personal – MPT - 2022

Anexo 4: Cuestionario de cultura organizacional

I. Presentación:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación sobre **“Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022”**, Por lo tanto el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a la variable cultura organizacional; los cuales se aplicaran a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor la cultura organizacional. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

Datos generales:

1. Sexo:

a. Masculino () **b. Femenino** ()

2. Cargo que Ocupa dentro de la empresa:

Tiempo de labor dentro de la empresa: _____

Variable: Cultura organizacional

Nº	ITEM	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
	Personalidad					
1	La misión y visión de la empresa expresan su razón de ser de la empresa					
2	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional					
3	La institución se desarrolla con los cambios que exige el mundo actual					
4	Se practica en la institución los valores como puntualidad, responsabilidad y solidaridad.					
5	Propicia el respeto con los demás trabajadores de su institución					
	Simbólicos					
6	Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior					
7	Los miembros cooperan y colaboran con los procesos de interacción y construcción de la institución					
8	Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad.					
9	El personal se identifica con la historia, las anécdotas de la institución					
10	Se entregan premios y se participa en ceremonias institucionales.					
	Comunicación					
11	En su labor, le dan a conocer lo bien que está desarrollando su trabajo y sus resultados					
12	El trabajo que Ud., realiza, está especificado en el Manual de Organizaciones y funciones					

13	Se cumplen las instrucciones y/o actividades establecidas en el Manual de Organizaciones y funciones					
14	Los ambientes donde realiza sus actividades cumplen con las condiciones adecuadas					
15	Los niveles jerárquicos deben respetarse para mejorar las relaciones laborales					

Muchas gracias

Anexo 5: Cuestionario de Clima Laboral

I. Presentación:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación sobre **“Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022”**, Por lo tanto el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a la variable clima laboral; los cuales se aplicaran a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor la cultura organizacional. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

Datos generales:

1. Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

2. Cargo que Ocupa dentro de la empresa:

Tiempo de labor dentro de la empresa: _____

Variable: Clima Laboral

Nº	ITEM	Totalment e de acuerdo	de de acuerdo	Indeciso	En desacuer do	Totalment e en desacuer
		5	4	3	2	1
	Autonomía					
1	El personal irradia y expresa tranquilidad laboral					
2	La dirección muestra conocimiento y talento en gerencia administrativa y funcional					

3	El personal muestra un buen nivel de conocimiento y experiencia en la labor institucional					
	Reconocimientos					
4	Las condiciones físicas de mi puesto de trabajo permiten un buen desempeño laboral					
5	Las bonificaciones percibidas en la institución satisfacen mis necesidades					
6	Los salarios percibidos cubren las expectativas económicas					
	Cooperación					
7	Se promueve el trabajo en equipo haciéndolo dinámico, interactivo y gratificante					
8	Los directivos crean una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo					
9	Se trabaja solidariamente al ejecutar un trabajo complejo					
	Relaciones					
10	Los directivos dirigen, conduce, guía, apoya y empodera					
11	Los jefes coordinan para una acción determinada.					
12	La comunicación es efectiva en el área administrativa,					
	Desafíos					
13	Se asumen trabajos de mayor responsabilidad					
14	Se aceptan nuevos retos competitivos					
15	Se trabaja considerando las nuevas tendencias					

Muchas gracias

Anexo 6: Solicitud de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 25 octubre 2022.

Carta N° 05 - 2022/OAMF

Señor : Dr. Jimmy Silva Mena

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Tumbes

Asunto : Solicito autorización para ejecución de tesis.

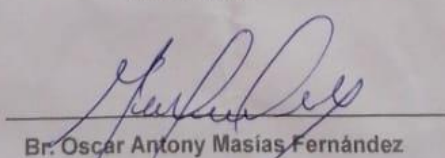
TRAMITE LEGISLATIVO	
MESA DE RECEPCION	
FECHA DE INGRESO	
25 OCT 2022	
Folio	02
Registro N°	24990
Firma	J

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, egresado de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el grado académico de maestro en Gestión Pública, ha presentado un proyecto de tesis: **"Cultura Organizacional y su implicancia en el clima laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022"**; para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores: funcionarios, directivos, profesionales, técnico y auxiliares); Asimismo se requiere aplicar encuestas de las variables en estudio: Cultura organizacional y clima laboral.

En tal sentido Señor alcalde, solicito a usted la debida autorización, para obtener la información descrita y de esta manera alcanzar mi propósito académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,


Br. Oscar Antony Masías Fernández

DNI N° 70183438

Tesista

Anexo 7: Respuesta a solicitud de autorización

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES SUB GERENCIA DE PERSONAL

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Tumbes, 18 de noviembre del 2022

CARTA N° 99 -2022/MPT/G.ADM-SGPER-OI-TTN.
Señor (a):
MASIAS FERNANDEZ OSCAR ANTONY
Dirección: Calle Mariscal Sucre N° 117- Tumbes.

CIUDAD. -

ASUNTO : INFORMO SEGÚN LO SOLICITADO.

REFERENCIA : a) Solicitud Reg. N°24990-2022.

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a Usted, para saludarlo cordialmente y a su vez, informarle en atención al documento de la referencia, donde SOLICITA Autorización para contar con información pertinente como la PEA, así mismo aplicar encuestas de las variables en estudios (Cultura Organizacional y Clima Laboral). Proyecto de tesis denominado: **Cultura Organizacional y su implicancia en el clima laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022.**

En atención a lo antes expuesto, se le otorgara las facilidades para que realice su ENCUESTA a los trabajadores de esta Municipalidad Provincial de Tumbes, en atención a su proyecto de Tesis de denominado: **Cultura Organizacional y su implicancia en el clima laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022;** debiendo cumplir con las restricciones vigentes, aforo, Carnet de Vacuna, etc; otorgando las facilidades para su investigación.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES
ABOG. TOSHIO TAKAESU NOLE
SUB GERENTE DE PERSONAL

Tumbes, rumbo al Bicentenario

Jr. Bolognesi 197 / Centro Cívico
www.munitumbes.gob.pe

Anexo 8: Fiabilidad de la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,953	0,954	15

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,569	4,278	4,778	,500	1,117	,042	15
Covarianzas entre elementos	,122	,028	,237	,210	8,543	,005	15

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
68,53	28,828	5,369	15

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
La misión y visión de la empresa expresan su razón de ser de la empresa	4,72	,454	36
Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional	4,33	,478	36
La institución se desarrolla con los cambios que exige el mundo actual	4,72	,454	36
Se practica en la institución los valores como puntualidad, responsabilidad y solidaridad.	4,33	,478	36
Propicia el respeto con los demás trabajadores de su institución	4,72	,454	36
Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior	4,72	,454	36
Los miembros cooperan y colaboran con los procesos de interacción y construcción de la institución	4,31	,467	36
Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad.	4,69	,467	36
El personal se identifica con la historia, las anécdotas de la institución	4,28	,454	36
Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad	4,75	,439	36
En su labor, le dan a conocer lo bien que está desarrollando su trabajo y sus resultados	4,72	,454	36

El trabajo que Ud., realiza, está especificado en el Manual de Organizaciones y funciones	4,36	,487	36
Se cumplen las instrucciones y/o actividades establecidas en el Manual de Organizaciones y funciones	4,72	,454	36
Los ambientes donde realiza sus actividades cumplen con las condiciones adecuadas	4,36	,487	36
Los niveles jerárquicos deben respetarse para mejorar las relaciones laborales	4,78	,422	36

Anexo 9: Fiabilidad de la variable clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,970	0,970	15

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,528	4,306	4,722	,417	1,097	,046	15
Varianzas de elemento	,212	,206	,218	,012	1,058	,000	15
Covarianzas entre elementos	,145	,087	,218	,131	2,500	,004	15

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
67,92	33,679	5,803	15

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
El personal irradia y expresa tranquilidad laboral	4,72	,454	36
La dirección muestra conocimiento y talento en gerencia administrativa y funcional	4,31	,467	36
El personal muestra un buen nivel de conocimiento y experiencia en la labor institucional	4,72	,454	36
Las condiciones físicas de mi puesto de trabajo permite un buen desempeño laboral	4,31	,467	36
Las bonificaciones percibidas en la institución satisfacen mis necesidades	4,72	,454	36
Los salarios percibidos cubren las expectativas económicas	4,31	,467	36
Se promueve el trabajo en equipo haciéndolo dinámico, interactivo y gratificante	4,72	,454	36
Los directivos crean una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	4,31	,467	36
Se trabaja solidariamente al ejecutar un trabajo complejo	4,72	,454	36
Los directivos dirigen, conduce, guía, apoya y empodera	4,31	,467	36
Los jefes coordinan para una acción determinada.	4,72	,454	36
La comunicación es efectiva en el área administrativa,	4,31	,467	36
Se asumen trabajos de mayor responsabilidad	4,72	,454	36
Se aceptan nuevos retos competitivos	4,31	,467	36

Se trabaja considerando las nuevas tendencias	4,72	,454	36
---	------	------	----