

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTOR: Ruiz Tirado, José**

**ASESORA: Huerto Orizano, Diana**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46542850

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270
3	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **12:40 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun  
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López  
Mtro. Liliana Victoria Coronado Chang

**Presidente**  
**Secretaria**  
**Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2044-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO, 2024**", presentada por el Bachiller, **RUIZ TIRADO, José**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 15 (Quince) y cualitativo de Bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 13:05 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mg. William Giovanni Linares Beraun  
DNI: 07750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López  
DNI: 22404218  
Código ORCID: 0000-0002-0215-1270  
**SECRETARIA**

  
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
DNI: 23015516  
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277  
**VOCAL**



# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSÉ RUIZ TIRADO, de la investigación titulada "Cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024", con asesor(a) DIANA HUERTO ORIZANO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 27 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

# 63. Ruiz Tirado, José.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

2

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

3%

3

[pt.slideshare.net](http://pt.slideshare.net)

Fuente de Internet

2%

4

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

A Dios Todopoderoso, por ser mi luz y guía en este viaje hacia la culminación de mi carrera profesional.

En memoria de mi padre, José Ruíz Rodríguez, mi ángel en el cielo, quien siempre guía y cuida cada uno de mis pasos a lo largo de mi vida.

A mi madre, Edna Pereira; a mi hermana, Rosmeri Ruíz; y a mi familia, quienes han sido el soporte invaluable que me permitió seguir adelante, superar desafíos y avanzar en mi crecimiento personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco – Filial Leoncio Prado, por brindarme la oportunidad de formarme con principios y valores que me permitirán destacar como profesional en el futuro. Mi más sincero agradecimiento a todos mis profesores, quienes, con sus enseñanzas, se han convertido en un ejemplo a seguir.

A la maestra Diana Huerto Orizano, mi asesora, por su constante apoyo y dedicación durante este proceso. Gracias por sus valiosas enseñanzas y por guiarme en la elaboración de mi tesis, aportando significativamente a esta investigación.

A los servidores públicos de la Municipalidad de Castillo Grande, por su colaboración en el llenado de las fichas de preguntas. Expreso mi sincero agradecimiento a la municipalidad por otorgarme el permiso y la oportunidad de llevar a cabo mi investigación.

Finalmente, a toda mi querida familia, por brindarme el apoyo y las facilidades necesarias para alcanzar mis metas y convertirme en un profesional.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT .....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS .....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. INTERNACIONALES .....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS .....	21
2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	21
2.2.2. DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	22

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	26
2.4. VARIABLE .....	28
2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	28
2.4.2. DIMENSIONES .....	28
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	29
CAPÍTULO III.....	31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.1.1. ENFOQUE .....	31
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	31
3.1.3. DISEÑO .....	31
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	32
3.2.1. POBLACIÓN .....	32
3.2.2. MUESTRA.....	32
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
3.3.1. TÉCNICA .....	33
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	33
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	33
CAPÍTULO IV .....	34
RESULTADOS .....	34
4.1. ANÁLISIS DE DATOS .....	34
CAPÍTULO V .....	55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN A LOS ANTECEDENTES .....	55
CONCLUSIONES .....	57
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables .....	29
Tabla 2 Colaboradores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, 2024 .....	32
Tabla 3 Los trabajadores cuentan con roles y responsabilidades específicos.....	34
Tabla 4 En la institución no se sienten restringidos por reglas, reglamentos y prohibiciones al realizar su trabajo.....	35
Tabla 5 El área de trabajo (oficina) cuenta con una buena iluminación y ventilación .....	36
Tabla 6 La entidad cuenta con instalaciones acordes a la necesidad de los trabajadores.....	37
Tabla 7 La tecnología en la institución es actualmente un punto clave de su desarrollo en la gestión.....	38
Tabla 8 Cuentan con equipo tecnológico necesario para la ejecución de su trabajo en la institución .....	39
Tabla 9 Cultura organizacional con respecto a los artefactos .....	40
Tabla 10 Para la entidad lo más importante es el cumplimiento de objetivos y metas.....	41
Tabla 11 Están interesados en promover el trabajo en equipo y participativo para el logro de los objetivos institucionales .....	42
Tabla 12 Conoce usted la misión y visión de la institución .....	43
Tabla 13 Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la institución .....	44
Tabla 14 La institución utiliza sanciones ante las diferentes faltas al reglamento interno de trabajo .....	45
Tabla 15 Las sanciones que se aplican sirven para mejorar en la institución .....	46
Tabla 16 Cultura organizacional con respecto a las creencias y valores.....	47
Tabla 17 Los comportamientos y actitudes mejoran el ambiente laboral en la institución .....	48
Tabla 18 Existe vinculo o unión entre todo el equipo de trabajo .....	49

Tabla 19 Tiene la autoridad para ejercer labores de manera autónoma e independiente .....	50
Tabla 20 En la organización se valora la iniciativa del personal en el desempeño de sus funciones .....	51
Tabla 21 Cuando se indica nuevas normas, procedimientos y cambios se compromete con la institución .....	52
Tabla 22 Los procesos que se aplican en la gestión contribuyen de forma positiva en la institución .....	53
Tabla 23 Cultura organizacional con respecto a las presunciones básicas ..	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los trabajadores cuentan con roles y responsabilidades específicos.....	34
Figura 2 En la institución no se sienten restringidos por reglas, reglamentos y prohibiciones al realizar su trabajo.....	35
Figura 3 El área de trabajo (oficina) cuenta con una buena iluminación y ventilación .....	36
Figura 4 La entidad cuenta con instalaciones acordes a la necesidad de los trabajadores.....	37
Figura 5 La tecnología en la institución es actualmente un punto clave de su desarrollo en la gestión.....	38
Figura 6 Cuentan con equipo tecnológico necesario para la ejecución de su trabajo en la institución .....	39
Figura 7 Cultura organizacional con respecto a los artefactos .....	40
Figura 8 Para la entidad lo más importante es el cumplimiento de objetivos y metas.....	41
Figura 9 Están interesados en promover el trabajo en equipo y participativo para el logro de los objetivos institucionales .....	42
Figura 10 Conoce usted la misión y visión de la institución.....	43
Figura 11 Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la institución .....	44
Figura 12 La institución utiliza sanciones ante las diferentes faltas al reglamento interno de trabajo .....	45
Figura 13 Las sanciones que se aplican sirven para mejorar en la institución .....	46
Figura 14 Cultura organizacional con respecto a las creencias y valores ....	47
Figura 15 Los comportamientos y actitudes mejoran el ambiente laboral en la institución .....	48
Figura 16 Existe vinculo o unión entre todo el equipo de trabajo .....	49
Figura 17 Tiene la autoridad para ejercer labores de manera autónoma e independiente .....	50
Figura 18 En la organización se valora la iniciativa del personal en el desempeño de sus funciones .....	51

Figura 19 Cuando se indica nuevas normas, procedimientos y cambios se compromete con la institución .....	52
Figura 20 Los procesos que se aplican en la gestión contribuyen de forma positiva en la institución .....	53
Figura 21 Cultura organizacional con respecto a las presunciones básicas.	54

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general evaluar la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad De Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024. El tipo de investigación fue aplicada de un enfoque cuantitativo, de alcance o nivel descriptivo y un diseño no experimental, de corte transversal. Utilizando una población y muestra de 68 trabajadores de la entidad, empleando como instrumento el cuestionario y de técnica la encuesta, cada cuestionario estuvo conformado por 18 preguntas a escala de likert. De acuerdo con los resultados obtenidos en la reciente encuesta sobre la cultura organizacional que involucra 3 dimensiones: Artefactos (76.12%) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, presunciones básicas (73.13%) de acuerdo, creencias y valores (65.67%) de acuerdo. Se demuestra que los servidores públicos han manifestado un alto grado de identificación con los valores fundamentales de la institución en la cual incluyen el compromiso con la transparencia, la ética en el servicio público y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

**Palabras claves:** Cultura organizacional, Clima laboral, creencias, valores, entidades públicas.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to evaluate the organizational culture of the workers of the Municipality of Castillo Grande, Province of Leoncio Prado, 2024. The type of research was applied with a quantitative approach, scope or descriptive level and a non-experimental design, cross section. Using a population and sample of 68 employees of the entity, using the questionnaire as an instrument and the survey as a technique, each questionnaire had 18 questions on a likert scale. According to the results obtained in the recent survey on organizational culture that involves 3 dimensions: Artifacts (76.12%) neither agree nor disagree, basic assumptions (73.13%) agree, beliefs and values (66.67%) agree. It is demonstrated that public servants have expressed a high degree of identification with the fundamental values of the institution, which include the commitment to transparency, ethics in public service and the collaborative work of the workers of the District Municipality of Castillo Grande.

**Keywords:** Organizational culture, Work environment, beliefs, values, public entities.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024. Tiene como propósito principal analizar la dinámica interna de la institución y su impacto en la gestión pública. A través de un enfoque detallado, se busca ofrecer un estudio profundo sobre la cultura organizacional, comprendiendo sus componentes, como las presunciones básicas, artefactos, creencias y valores que caracterizan el comportamiento de los colaboradores dentro de la entidad.

En este contexto, la problemática planteada es: ¿Cómo es la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024? Para abordar este problema, se formularon varios problemas específicos que se enfocan en evaluar las presunciones básicas, artefactos, creencias y valores de la entidad durante el periodo determinado.

La justificación del estudio se basa en la importancia de comprender la cultura organizacional en el sector público, tanto desde el punto de vista teórico como práctico. La investigación no solo enriquece el conocimiento académico sobre el comportamiento organizacional, sino que también ofrece herramientas prácticas para optimizar la gestión de la municipalidad, mejorando así la calidad del servicio público.

El objetivo general de la investigación es evaluar la cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Esto genera información que permite mejorar el entorno laboral y fortalecer la eficacia de la gestión pública en la entidad. En cuanto a la síntesis del contenido, el presente trabajo de investigación se estructuró en varios capítulos de la siguiente manera:

El primer capítulo I, el problema de la investigación. En este capítulo se abordan los antecedentes de la problemática a nivel local, nacional e internacional, identificando la variable central de estudio. Además, se expone la formulación del problema, los objetivos generales y específicos de la

investigación, así como la justificación y las limitaciones encontradas durante el proceso de investigación.

El segundo capítulo II, Se desarrolla una revisión detallada de los antecedentes de investigaciones previas tanto a nivel local, nacional e internacional. Además, se presenta la base teórica que sustenta el estudio de la cultura organizacional, definiendo conceptos clave y desarrollando la Operacionalización de la variable para su análisis.

En el Capítulo III, la metodología de la investigación. Este capítulo describe el tipo de estudio, el enfoque metodológico y el diseño no experimental utilizado. También se detalla la población y muestra de la investigación, así como las técnicas empleadas, siendo la encuesta el principal instrumento de recolección de datos.

En el Capítulo IV, En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas. Se incluyen figuras y tablas estadísticas para ilustrar los datos, seguidas de sus correspondientes análisis e interpretaciones, lo que permite comprender la situación de la cultura organizacional dentro de la municipalidad.

Finalmente, en el capítulo V, la discusión de resultados, se realiza una discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes previos, tanto a nivel teórico como empírico, para determinar las implicancias de la cultura organizacional en la mejora de la gestión pública de la municipalidad.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La cultura organizacional efectivamente abarca mucho más que las normas, reglas y políticas. Son aspectos invisibles como: la historia, la identidad, valores, creencias y las interacciones dentro del equipo, estos elementos son fundamentales para entender cómo una organización opera y se relaciona con su entorno. En el contexto internacional de Corea del Sur se ha evidenciado que una cultura organizacional fuerte puede guiar a las empresas en la definición de su misión y visión, así como en la implementación de estrategias efectivas. Esta dirección no solo afecta la operativa interna, sino también cómo la organización se percibe y se relaciona con la comunidad y la sociedad en general. En este sentido, construir y mantener una cultura organizacional coherente y alineada con los valores de la organización es crucial para su éxito y sostenibilidad a largo plazo (Lee, 2020).

La cultura organizacional es un tema crucial para los líderes, especialmente en momentos de cambio como fusiones o transformaciones digitales. Según la consultoría Spencer Stuart de Estados Unidos participó en un estudio sobre la cultura y su impacto en las organizaciones, en lo cual desarrollaron una encuesta a ejecutivos y directores de recursos humanos de América Latina. Donde los ejecutivos señalan que existe un margen de aceptación de mejora en la cultura organizacional. Un 86 % una clara aspiración cultural y solo el 72% deduce que la aspiración cultural es considerablemente entendida. Así mismo, el 28 % de encuestado se refiere que no existe una comunicación sobre la cultura, de mismo modo el 28% no cuenta con una herramienta para evaluar la cultura en su organización. Por último, el 28% no cree que los valores y la cultura se comunica de forma efectiva en una organización (Bernardi et al., 2018).

A nivel nacional, las organizaciones han mostrado varios factores problemáticos en los últimos meses del año. Según las estadísticas, el 13.09% faltó a trabajar, utilizando falsos pretextos para trabajar en las organizaciones, según una encuesta regional de Adecco. El principal problema fue el ausentismo laboral (30.8%), la segunda causa fue tener un jefe poco flexible con los trabajadores (26.34%) y tercero por qué se sintieron desmotivados con su trabajo dentro de la empresa (30.8%). Según los estudios realizados nos dan como resultados que, los trabajadores peruanos usamos frecuentemente excusas para no ir a trabajar. Encontramos que la gran parte lo hizo por problemas de salud (56.35%), el 32,01% de los peruanos estuvo ausente de su lugar de trabajo de uno a tres días, el (45.77%) fueron los trámites personales y por último los asuntos privados personales (15.8%) (Diario Gestión, 15 agosto, 2018).

La cultura organizacional en el Perú y como en otros países, puede ser influenciada por diversos factores, como la historia, la economía y las tradiciones locales, se realizaron una investigación de tipo encuesta a 335 directivos y gerentes de recursos humanos que pueden ofrecer una visión clara de cómo se percibe la cultura en las empresas peruanas y dando como resultado que, más del 60% tiene valores compartidos, más de 10% creencias compartidas y hábitos compartidos más de 25%, esto hace referencia que el valor compartido es más importante en las organizaciones y el valor que más se aplica según la encuesta nos dice que, integridad más de 35%, respeto más de 15% y compromiso más de 45%, dando como resultado que el compromiso es el principal valor importante que refleja los valores organizacionales en los trabajadores y que se alinea a la misión y visión de la organización (Diario Gestión, 19 mayo, 2019).

A nivel local en la Municipalidad de Castillo Grande cuenta con más de 68 trabajadores, conformado por 3 regímenes laborales; nombrados, CAS, y terceros. Dicha institución inicia actividades buscando el progreso y desarrollo integral, así como el bienestar de la comunidad del distrito de Castillo Grande. En la municipalidad se observa que los trabajadores muestran indiferencia con respecto a la cultura organizacional, se centran únicamente en desarrollar sus

labores diarias enfocándose solo en los resultados sin darse cuenta de la autonomía individual, así como el nivel de jerarquía que se asigna en el cargo, de tal manera que no cumplen con sus funciones. Esto genera que muchos empleados trabajen horas extras, sin recibir el pago correspondiente generando malestar con respecto a su salario. Además, muchos trabajadores ingresan a la municipalidad sin un conocimiento adecuado de las funciones y procedimientos administrativos que se deben de cumplir, desconocen las normas y políticas del sector público, esto puede generar confusión y una falta de alineación con los objetivos institucionales. Se debe implementar un programa de capacitación sólido, que no solo ayudará a los nuevos empleados a integrarse mejor, sino que también fomentará un ambiente de trabajo más cohesionado y productivo. En lo señalado, es importante ejecutar este estudio para poder evaluar los valores, creencia, suposiciones básicas y los recursos que tiene la municipalidad. Por esta razón, esta investigación permitirá conocer como es la cultura organizacional y poder potenciar el desarrollo profesional de los colaboradores, beneficiando en última instancia a la comunidad que sirve la Municipalidad de Castillo Grande.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo es la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1.** ¿Cómo son los artefactos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024?

**PE2.** ¿Cómo son las creencias y valores en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024?

**PE3.** ¿Cómo son las presunciones básicas en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1.** Evaluar los artefactos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024.

**OE2.** Evaluar las creencias y valores en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024.

**OE3.** Evaluar las presunciones básicas en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El estudio de la investigación fue demostrar conceptos básicos sobre teorías existentes de la cultura organizacional, con la finalidad de identificar el estado situacional de la problemática de la entidad, es un tema importante en el rendimiento del talento Humano. Asimismo, se conoció los diferentes enfoques teóricos a la conceptualización y definición de cultura organizacional, ya que algunos estudios consideran que la cultura es una forma particular de vida dentro del ambiente laboral, asociados por hábitos, pensamientos, compromiso y actividades que se ejecutan por los trabajadores de la entidad y que debe ser aprendida por los nuevos miembros para así lograr ser admitidos e incorporados dentro de la organización.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La presente investigación que se realizó es con el propósito de evaluar la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. De esta manera se facilitó evaluar la cultura

organizacional y poder tomar buenas decisiones, así como generar resultados positivos para el bienestar de los colaboradores y la población de Castillo Grande.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La presente investigación metodológica se basó en el empleo de diversos métodos y técnicas científicas, los cuales fueron seleccionados para abordar de manera integral el problema de estudio. Así mismo, se utilizó instrumentos para recopilar datos en nuestra encuesta, de esta manera sirvió para analizar y mostrar la veracidad de la investigación en la Municipalidad de Castillo Grande acerca de la variable estudiada.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

La limitación fue el factor tiempo para buscar datos de información en nuestro proyecto, ya que se desarrolló en un menor tiempo. La disponibilidad para responder a la encuesta por parte de algunos trabajadores de la municipalidad, debido a la falta de interés personal.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación fue viable ya que, contamos con los recursos necesarios como económicos, materiales y tecnológicos. De mismo modo se tuvo la capacidad y el compromiso de investigar nuestro proyecto y se obtuvo resultados satisfactorios. La municipalidad nos brindó el permiso para poder desarrollar nuestra investigación y de esta manera se logró recomendar a la institución en su cultura organizacional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. INTERNACIONALES**

Giraldo (2020) el objetivo principal es identificar el tipo de cultura organizacional del departamento administrativo de planeación del Municipio de Medellín. La metodología que se utilizó es un cuestionario de 41 ítems en una escala likert que se llevó a cabo entre funcionarios seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. En conclusión, los resultados evaluados en los 22 ítems de la cultura organizacional perciben mediamente favorable para la productividad laboral. con una calificación promedio de 3.7 y una desviación estándar de 1.107. Por otra parte, el conocimiento en una entidad que fueron evaluados en 19 ítems no muestran interés los trabajadores. Finalmente, indican que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del conocimiento sobre la realidad administrativa de la Municipalidad de Medellín.

Quiroz y Párraga (2021) el objetivo principal es diagnosticar la cultura organizacional de los servidores públicos con el fin de mejorar el desempeño laboral. La metodología que se utilizó es un cuestionario de 70 ítems a servidores públicos. Se concluye que; los resultados fueron por falta de capacitación continua para desarrollar las habilidades y conocimientos de los empleados públicos, Segundo punto, en ocasiones, los directivos no proporcionan la información necesaria para llevar a cabo las tareas institucionales y ultimo la existencia de una cultura organizacional deficiente. Finalmente, permitieron diseñar una matriz sobre el comportamiento de los trabajadores en cargos públicos. A pesar de las deficiencias observadas, se identificó un gran porcentaje de personal motivado e incentivado en sus funciones. Se propusieron estrategias orientadas a mejorar el desempeño laboral de todos los involucrados.

## 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Gutiérrez (2018) su objetivo fue describir la cultura organizacional de la Municipalidad de Canchis considerando aspectos como: lenguaje, rituales, símbolos materiales e historia. La metodología de investigación es de tipo básica, con el alcance descriptivo, con un enfoque cuantitativo y el diseño es no experimental, en la recopilación de datos se aplicó como instrumento un cuestionario que fue dirigido a una población conformada por 370 trabajadores, con una muestra de 179 miembros. Se concluye que la cultura organizacional tiene un valor promedio de 3.00 calificando como ni inadecuado ni adecuado, el lenguaje con un valor de 3.31 calificando como ni inadecuado ni adecuado, símbolos materiales con un valor 3.01 calificando como ni inadecuado ni adecuado, los rituales con un de 2.86 calificando como ni inadecuado ni adecuado y por último la historia se obtuvo un valor de 2.81 cuya calificación es ni inadecuado ni adecuado. Finalmente, desconocen de todas las dimensiones realizadas por la encuesta y que existe una debilidad sobre la cultura organizacional ya que, no toman importancia dentro de la Municipalidad de Canchis.

Ferrer (2020), su objetivo fue determinar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad. La metodología fue de estudio tipo básico, diseño no experimental transversal y descriptivo, en la cual se aplicó el instrumento que fue el Cuestionario (Organizational Culture Survey) de Denison adaptado por Bonavía, Prado y Barberá, (2009). La encuesta fue dirigida a la población que fue conformada por 132 miembros. Se concluye que los trabajadores tienen un nivel alto de cultura organizacional con un total de 27,2%, el nivel medio el 40,2% y el 32,6% nivel bajo. Por otra parte, en la dimensión misión el 36,4% tienen nivel bajo, consistencia el 37,9% tienen nivel bajo, involucramiento el 37,9% tienen nivel medio y por último la adaptabilidad el 44,7% tienen nivel medio.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Moreno (2020) su objetivo fue diagnosticar la situación actual del clima y la cultura organizacional en la Municipalidad de Tingo María. La metodología del estudio fue básico, descriptivo, diseño no experimental transversal y se utilizó fue un cuestionario en la escala de likert de 5 puntos. Se concluye que las cuatro dimensiones del clima laboral evaluadas fueron: con un valor de motivación laboral (42.75%), estilos de comunicación (56.4%), liderazgo (41.6 %) y reciprocidad (54.0%). Para las cuatro dimensiones de la cultura organizacional fueron: empoderamiento (52.5%), liderazgo de equipo (55.8%), cooperación (57.2%), compromiso (50.6%). Finalmente, si existe una relación favorable entre el clima laboral y la cultura organizacional en Municipalidad de Leoncio Prado. En este sentido es un factor clave para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

Según Schein (1988), la cultura organizacional se entiende como un conjunto de experiencias significativas, tanto internas como externas, que los trabajadores han vivido para adaptarse a su entorno. Esta cultura se desarrolla a través de grupos que aprenden a enfrentar y resolver problemas dentro de la organización. Implica principios y valores que guían las conductas humanas, lo que permite abordar incidentes y refleja la esencia de la cultura empresarial. En resumen, la cultura organizacional es fundamental para el aprendizaje y la adaptación en el contexto laboral. Para Schein existe tres niveles importantes que debe prevalecer que son; valores y creencias, supuestos básicos, artefactos estos niveles conforman las partes elementales que tiene que tener unas organizaciones para poder crecer a nivel de su cultura organizacional, desarrollando estrategias que sirvan para mejorar en los miembros de las empresas.

## **2.2.2. DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

### **2.2.2.1. DIMENSIÓN 1**

#### **2.2.2.1.1. CREENCIAS Y VALORES**

Maslow (1990) menciona la importancia de los valores y creencias en la formación de actitudes hacia el ambiente laboral. Las expectativas sobre un objeto o situación se moldean a partir de cómo se alinean con nuestros valores personales. Si la información que recibimos es coherente con esos valores, es más probable que desarrollamos creencias positivas. Estas creencias, a su vez, refuerzan actitudes favorables, lo que influye en nuestras decisiones y comportamientos relacionados con el medio ambiente. Este proceso muestra cómo nuestras bases psicológicas y morales impactan nuestra percepción y acciones en el mundo que nos rodea.

#### **2.2.2.2. INDICADORES**

##### **2.2.2.2.1. LOGRO DE OBJETIVOS**

El logro de objetivos se basa en la eficacia para alcanzar los objetivos establecidos dentro del tiempo previsto, sin tener en cuenta los costos asociados ni los beneficios que puedan derivarse de ese logro. En este sentido, la eficacia se centra exclusivamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales, priorizando la consecución de metas sobre la optimización de recursos o el análisis de resultados (Tamayo et al., 2014).

##### **2.2.2.2.2. MISIÓN Y VISIÓN**

La misión de una organización establece su papel en la sociedad y su razón de ser, orientando sus actividades y esfuerzos futuros. Su reestructuración debe adaptarse a las

exigencias del entorno y centrarse en la satisfacción del cliente. Por otro lado, la visión representa las aspiraciones futuras de la organización, siendo una fuente de inspiración que motiva a las personas a contribuir al éxito del mismo (Chiavenato,2011).

### **2.2.2.3. AMONESTACIONES**

Se concluye que la amonestación escrita es una sanción impuesta al trabajador por cometer una falta leve, que puede escalar a grave, y se formaliza mediante un documento notificado, ya sea de forma digital o física.

En contraste, la suspensión sin goce de haberes es una sanción más severa que se aplica cuando se comete una falta más grave, implicando la inhabilitación temporal del trabajador sin recibir su salario durante el periodo de suspensión. Ambas medidas buscan corregir comportamientos y mantener el orden dentro de la organización (Álvaro,2016).

### **2.2.2.3. DIMENSIÓN 2**

#### **2.2.2.3.1. ARTEFACTOS**

El nivel más visible y superficial de una cultura organizativa se caracteriza por su estructura y procesos, así como por el ambiente físico y las personas que la componen. Este nivel incluye las producciones y creaciones de la empresa, como la tecnología utilizada, cualquier manifestación artística que se presente, y las conductas evidentes de sus miembros.

Estas manifestaciones son el reflejo tangible de la cultura interna de la organización y pueden influir en cómo se percibe la empresa tanto internamente como externamente (Schein,1988).

## **2.2.2.4. INDICADORES**

### **2.2.2.4.1. ESTRUCTURA**

La estructura organizativa de una empresa es fundamental, ya que determina los métodos y procedimientos internos que guiarán su funcionamiento. No se trata solo de un organigrama en papel, sino de la base que define el origen y la interrelación de cada departamento o área en distintos niveles. Existen varios tipos de estructuras organizacionales, cada una adaptada al propósito específico de la empresa, lo que permite cumplir con las funciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. Una estructura adecuada facilita la comunicación, la toma de decisiones y la eficiencia operativa dentro de la organización (Daft,2019).

### **2.2.2.4.2. TECNOLÓGICO**

La tecnología se define como el conjunto de etapas científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que, junto con las inversiones en nuevos conocimientos, buscan implementar productos y procesos nuevos o mejorados. La investigación y desarrollo (I+D) es una de estas actividades, que puede llevarse a cabo en diversas fases del proceso de innovación. No solo sirve como fuente de ideas creativas, sino que también se utiliza para resolver problemas que pueden surgir en cualquier etapa hasta la culminación del proyecto. Esta visión integral destaca la importancia de la tecnología en el impulso de la innovación y el desarrollo organizacional (Arnold et al,2008).

### **2.2.2.4.3. INFRAESTRUCTURA**

Las viviendas son instalaciones y espacios diseñados para albergar a la población, ofreciendo los servicios básicos necesarios para garantizar un desarrollo adecuado. Estos

servicios incluyen agua, iluminación, áreas verdes, entre otros. Ejemplos de tales instalaciones son las casas y los edificios de departamentos, que proporcionan un entorno propicio para la vida diaria y el bienestar de sus habitantes (Cerón, 20218).

### **2.2.2.5. DIMENSIÓN 3**

#### **2.2.2.5.1. PRESUNCIONES BÁSICAS**

Las rutinas organizativas son prácticas que han surgido para resolver problemas de adaptación externa o integración interna. A través de la repetición exitosa, estas medidas se han consolidado y asumido por los trabajadores de manera automática. Estas rutinas facilitan la operatividad diaria y ayudan a mantener un funcionamiento eficiente dentro de la empresa, al permitir que los empleados actúen de manera coherente y predecible frente a situaciones comunes (Schein,1988).

### **2.2.2.6. INDICADORES**

#### **2.2.2.6.1. AMBIENTE DE COOPERACIÓN**

La cooperación se define como una estructura interactiva que facilita el logro de un objetivo específico mediante la colaboración de personas que trabajan en grupos. Esta metodología cooperativa implica la existencia de una autoridad responsable que establece la distribución de tareas y supervisa su ejecución. En este enfoque, los participantes realizan un trabajo más individualizado dentro de grupos definidos por tareas, lo que requiere una organización clara y personas asignadas como responsables de coordinar y gestionar el proceso de cooperación. Esto asegura que el trabajo conjunto sea efectivo y orientado hacia el cumplimiento de la meta propuesta (Schein,1988).

#### **2.2.2.6.2. AUTONOMÍA DE DECISIONES**

La autonomía se basa en seguir una regla, principio o ley que es interna a la conciencia de la persona, la cual ha sido interiorizada a través de un proceso de construcción progresivo y autónomo. En este contexto, la regla resulta de una decisión libre, y merece respeto en la medida en que se fundamenta en un consentimiento mutuo. Esto implica que la autonomía no solo refleja la capacidad de tomar decisiones, sino también el compromiso ético con los valores y principios que cada individuo ha elegido y adoptado de manera consiente (Sepúlveda, 2003).

#### **2.2.2.6.3. ACTITUD FRENTE A PROCESOS DE MEJORA**

El mejoramiento continuo se refiere al proceso de diseñar mejoras en el trabajo y establecer objetivos claros para alcanzarlas. Este enfoque no solo implica identificar áreas de mejora, sino también determinar los métodos y la tecnología necesarios para lograr esos objetivos. Al centrarse en la optimización constante de procesos, el mejoramiento continuo busca incrementar la eficiencia y efectividad en la organización, promoviendo una cultura de innovación y adaptabilidad (Gutiérrez, 2014).

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

#### **1. Liderazgo organizacional**

Significa la situación de superioridad de las personas que trabajan en las empresas, permitiéndoles también tomar la iniciativa para poder crecer y lograr los objetivos de la empresa (Perdomo y Prieto, 2009).

#### **2. Motivación**

Es un conjunto de estímulos que modifican la reacción y el comportamiento de las personas. La motivación siempre tiene un significado

positivo porque genera energía e interés por lograr un objetivo en particular (Chiavenato,2019).

### **3. Relaciones interpersonales**

Se trata de las interacciones que se puede relacionarse en dos o más personas en el entorno de trabajo lo que genera confianza para poder relacionarse, de esa manera pone a otros en su vida (Bisquerra,2003).

### **4. Empatía**

Es la capacidad de la persona para percibir los sentimientos y emociones hacia las demás personas, es un factor fundamental en la vida para mantener buenas relaciones y ayudar a mejorar el proceso de desarrollo (Roca,2013).

### **5. El comportamiento**

Se refiere a entender como un todo, por lo tanto, es el factor más importante en las personas ya que, influyen en la sociedad, El comportamiento es la interacción entre más personas en poder ganarse una reputación buena o mala (Kandel,1996).

### **6. Desarrollo de la persona**

Es la realización de la persona que busca potenciar su nivel de crecimiento y habilidades durante la vida, que permite evaluarse su éxito, felicidad, físico y espiritual entre otros (Montoya, 2008).

### **7. Clima Laboral**

Significa Cosas buenas de desarrollo en las actividades laborales dentro de la empresa y sobre todo el rendimiento real de cada colaborador, pero si hay un clima negativo, el resultado es en las empresas suelen ser inalcanzables y colaborativas. Es decir, hay un deterioro entre los trabajadores (Soto, 2007).

### **8. Competencia**

Es la capacidad que permite el desarrollo de ideas para producir resultados satisfactorios. Que permite la posibilidad de construir un marco de referencia para la aplicación a decisiones requeridas en situaciones y disciplinas profesionales, además se desarrolla y adopta actitudes, habilidades y valores compatibles con la toma de decisiones (Arnold y Schüssler,2001).

## **9. Rentabilidad**

Es un término aplicable que toda acción económica que se moviliza, material y humana por medio de esfuerzo para lograr resultados financieros. La rentabilidad se conoce comúnmente como medida de rendimiento, en un cierto período de tiempo generará el capital invertido en él (Montoro et al., 2014).

## **10. Eficacia**

Los indicadores de eficacia establecen una influencia entre los objetivos alcanzados y programados con el tiempo real de la ejecución en un proyecto o actividades realizadas (Andrade, 2002).

## **2.4. VARIABLE**

### **2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- ✓ Cultura organizacional

### **2.4.2. DIMENSIONES**

- ✓ Artefactos
- ✓ Creencias y valores
- ✓ Presunciones básicas

## 2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Cultura organizacional	Artefactos	• Estructura	1. Los trabajadores cuentan con roles y responsabilidades específicos.
		• Instalaciones	2. En la institución no se sienten restringidos por reglas, reglamentos y prohibiciones al realizar su trabajo.
		• Tecnología	3. El área de trabajo (oficina) cuenta con una buena iluminación y ventilación.
			4. La entidad cuenta con instalaciones acordes a la necesidad de los trabajadores.
			5. La tecnología en la institución es actualmente un punto clave de su desarrollo en la gestión.
			6. Cuentan con equipo tecnológico necesario para la ejecución de su trabajo en la institución.
	Creencias y valores	• Logros de objetivos	7. Para la entidad lo más importante es el cumplimiento de objetivos y metas.
		• Misión y visión	8. Están interesados en promover el trabajo en equipo y participativo para el logro de los objetivos institucionales.
		• Amonestaciones	9. Conoce usted la misión y visión de la institución.
			10. Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la institución.
			11. La institución utiliza sanciones ante las diferentes faltas al reglamento interno de trabajo.

---

12. Las sanciones que se aplican sirven para mejorar en la institución.

---

Presunciones básicas	• Ambiente de cooperación	13. los comportamientos y actitudes mejoran el ambiente laboral en la empresa.
	• Autonomía de Decisiones	14. Existe vínculo o unión entre todo el equipo de trabajo. 15. Tiene la autoridad para ejercer labores de manera autónoma e independiente.
	• Actitud frente a procesos de mejora	16. En la organización se valora la iniciativa del personal en el desempeño de sus funciones. 17. Cuando se indica nuevas normas, procedimientos y cambios se compromete con la institución. 18. los procesos que se aplican en la gestión contribuyen de forma positiva en la institución.

---

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación de trabajo es de tipo aplicada. La investigación aplicada es una acción en la toma de decisiones sobre cuestiones prácticas y relevantes, a la diferencia de una investigación básica (Tamayo, 2003).

##### 3.1.1. ENFOQUE

El estudio fue de un enfoque cuantitativo, este método estadístico facilitó en la recopilación de información de datos para comprobar la tesis que permita identificar los comportamientos y comprobar teorías existentes sobre nuestra variable (Hernández et al., 2014).

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Esta investigación fue de un nivel descriptivo que es identificar y caracterizar diversos acontecimientos mediante la recopilación de información y análisis de datos, enfocándose en los rasgos distintivos de individuos, actividades, organizaciones o comunidades, estos estudios nos permiten alcanzar una visión clara y exacta del tema que es investigado (Hernández et al., 2014).

##### 3.1.3. DISEÑO

En esta investigación fue de un diseño no experimental, que consiste en probar su relación de la variable que existe. La investigación es transversal porque son investigaciones que recopilan datos en un momento único que se presenta. Su finalidad es describir la variable y poder analizar su incidente o en un contexto correlacionado (Hernández et al., 2014).

- El diseño representativo es el siguiente:
- **M= -----C**

**Dónde:**

**C:** Cultura organizacional

**M:** Muestra

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

La población es una base fundamental para realizar una investigación que nos permite garantizar los resultados específicos que se quiere llegar a obtener hacia una información verídica (Hernández et al., 2014).

La población que se investigó fue los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande - Leoncio Prado que está constituida de 68 trabajadores.

**Tabla 2**

*Colaboradores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, 2024*

<b>N°</b>	<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>CANTIDAD</b>
1	DECRETO LEGISLATIVO N°30057	1
2	CONTRATADO D.L N°1057	21
3	REMUNERACIONES D.L N°276	10
4	CONTRATADOS POR D.L 728	36
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>

*Nota. Unidad de Recursos Humanos,2024*

### **3.2.2. MUESTRA**

La muestra de una investigación se determina la recolección de datos e información que se logra de una población en su conjunto en donde se precisa los resultados (Hernández et al., 2014).

La muestra de la investigación fue no probabilístico-intencional ya que, estos tipos de muestreo está identificado y se conoce bien al tipo de población que viene ser los 68 trabajadores que laboran en planilla de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande - Leoncio Prado.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. TÉCNICA**

La encuesta es un elemento muy importante para poder obtener información ya sea de una manera escrita u oral que nos permita tener un amplio resultado en la investigación donde se saca diferentes datos de cada situación de los individuos que se relacionan en actividades que se quiere llegar con la dicha encuesta (Alvira,2011).

#### **3.3.2. INSTRUMENTOS**

El cuestionario es una herramienta esencial para los acontecimientos sociales donde podemos detallar ciertos problemas que se puede encontrar con el objetivo de poder precisar la realidad del estudio (Bernal, 2010).

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Se empleó el programa IBM SPSS versión 25 y Microsoft Excel 2016, Word, PowerPoint.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DE DATOS

##### ➤ DIMISSION 1: ARTEFACTOS

Tabla 3

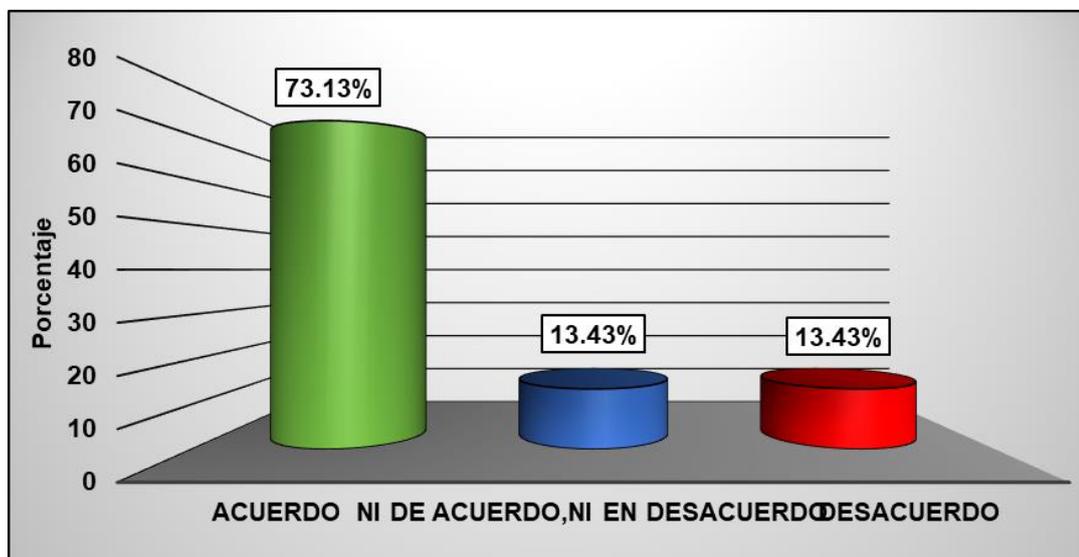
*Los trabajadores cuentan con roles y responsabilidades específicos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acuerdo	49	73.1
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	9	13.4
	Desacuerdo	9	13.4
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

Figura 1

*Los trabajadores cuentan con roles y responsabilidades específicos*



*Nota. Tabla 3*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 73.13 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 13.43% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 13.43 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto debido a que al tener roles y responsabilidades claros hace que contribuya a un ambiente de trabajo más organizado y eficiente, lo que a su vez apoya el logro de los objetivos de la institución.

**Tabla 4**

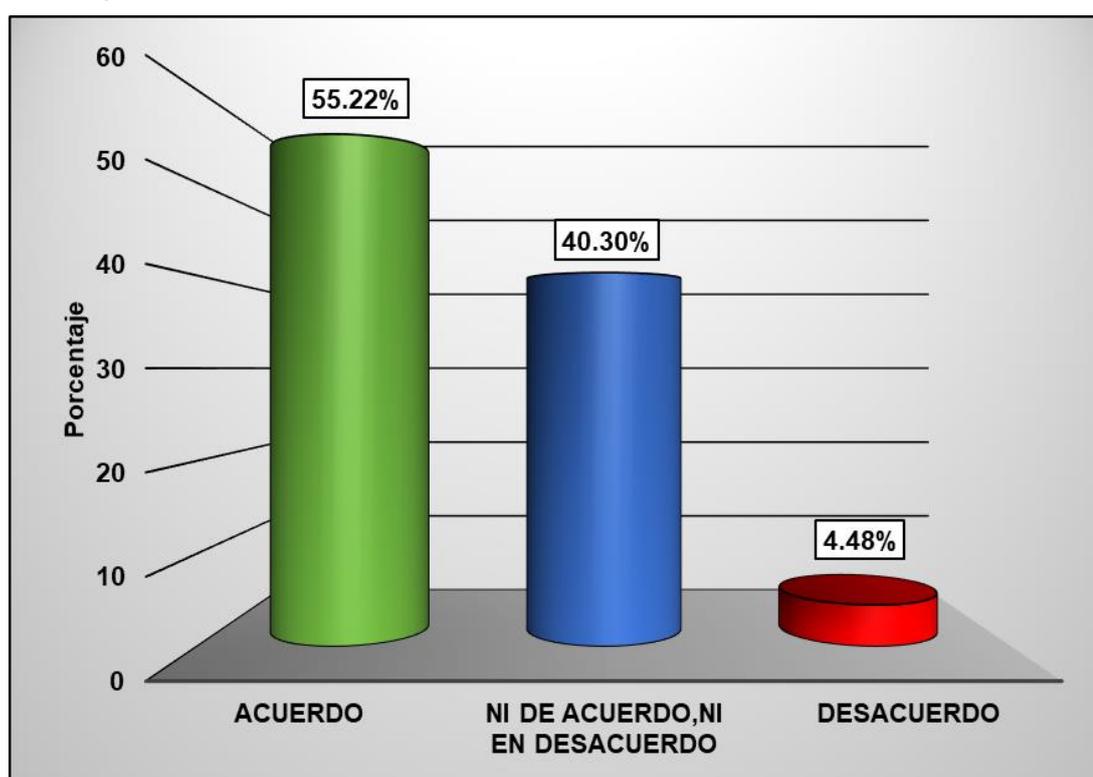
*En la institución no se sienten restringidos por reglas, reglamentos y prohibiciones al realizar su trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acuerdo	37	55.2
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	27	40.3
	Desacuerdo	3	4.5
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 2**

*En la institución no se sienten restringidos por reglas, reglamentos y prohibiciones al realizar su trabajo*



*Nota. Tabla 4*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 55.22 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 40.30% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4.48 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado refleja que los trabajadores están de acuerdo, esto es debido a que favorece a un entorno entre los empleados que se sientan capaces de contribuir de manera efectiva sus funciones sin restricciones.

**Tabla 5**

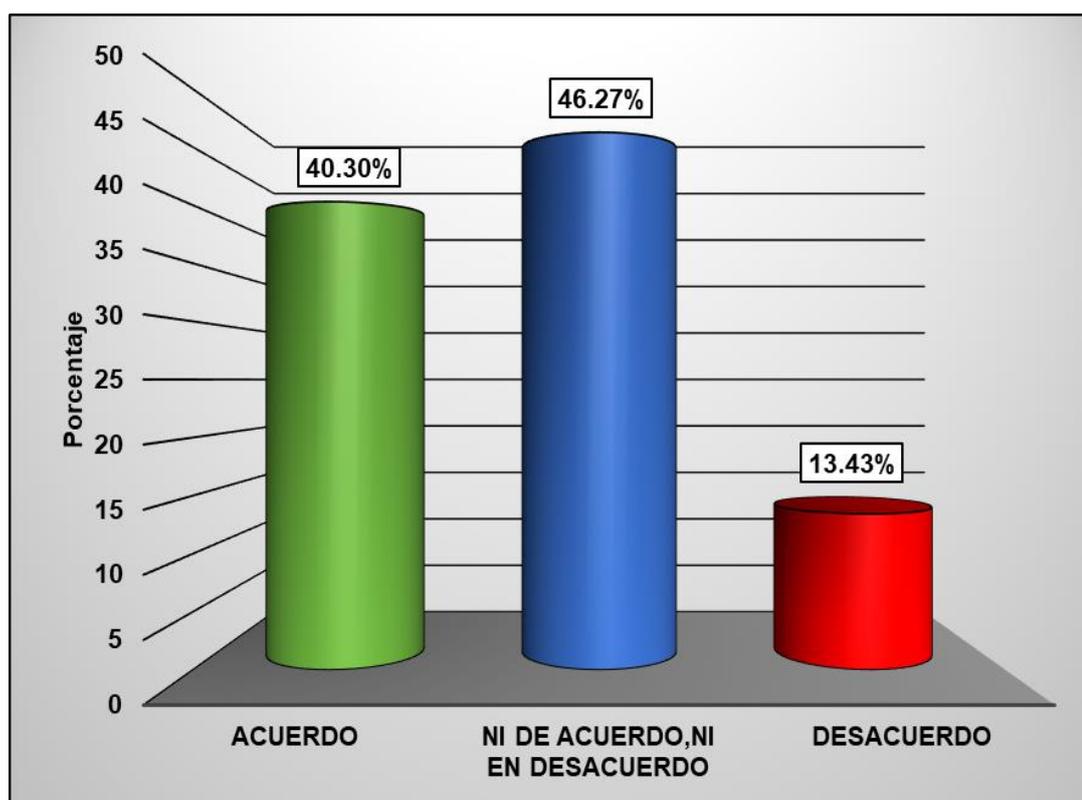
*El área de trabajo (oficina) cuenta con una buena iluminación y ventilación*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	27	40.3
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	31	46.3
	Desacuerdo	9	13.4
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 3**

*El área de trabajo (oficina) cuenta con una buena iluminación y ventilación*



*Nota. Tabla 5*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 46.27 % de encuestados calificaron que no están de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que el 40.30% señalaron estar de acuerdo y el 13.43 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado refleja que los trabajadores están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, esto es debido a que existe una imparcialidad en los trabajadores y que no hayan notado problemas significativos, pero tampoco perciben que la iluminación y ventilación sean ideales.

**Tabla 6**

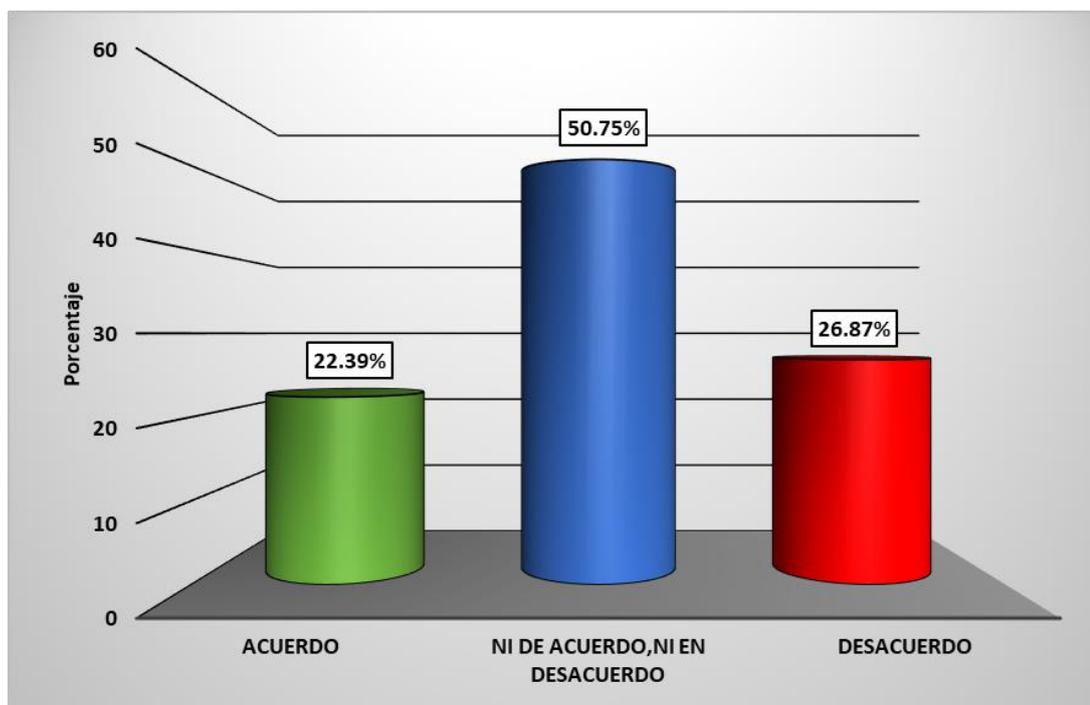
*La entidad cuenta con instalaciones acordes a la necesidad de los trabajadores*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	15	22.4
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	34	50.7
	Desacuerdo	18	26.9
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 4**

*La entidad cuenta con instalaciones acordes a la necesidad de los trabajadores*



*Nota. Tabla 6*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 50.75 % de encuestados calificaron que no están de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que el 26.87% señalaron estar en desacuerdo y el 22.39 % indicaron estar de acuerdo. Este resultado podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, esto refleja una postura neutral o una sensación de que hay aspectos positivos y negativos en los ambientes de la institución ya que, sus instalaciones y oficinas están adecuadas en una casa alquilada, la razón es porque se encuentra en ejecución su nuevo local Municipal.

**Tabla 7**

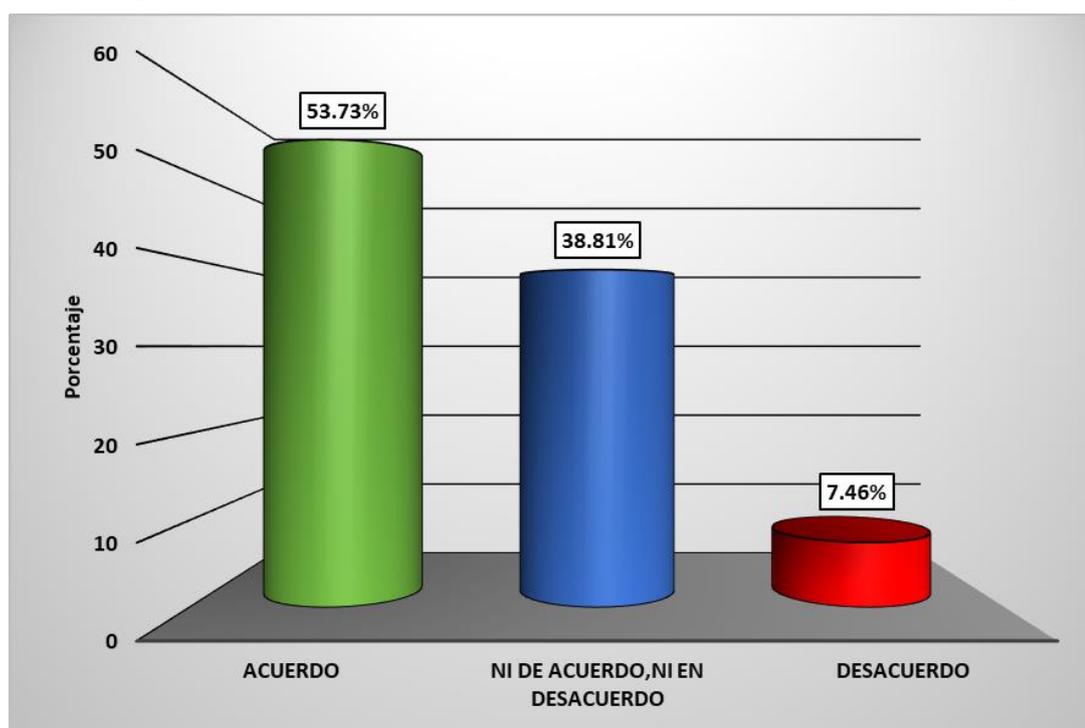
*La tecnología en la institución es actualmente un punto clave de su desarrollo en la gestión*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	36	53.7
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	26	38.8
	Desacuerdo	5	7.5
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 5**

*La tecnología en la institución es actualmente un punto clave de su desarrollo en la gestión*



*Nota. Tabla 7*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 53.73 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 38.81% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 7.46 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado refleja que los trabajadores están de acuerdo, ya que es un pilar fundamental en la gestión y es esencial para fomentar un ambiente de mejora continua y desarrollo. Así mismo, al Implementar y actualizar tecnologías adecuadas se puede impulsar aún más el crecimiento y la efectividad de la institución.

**Tabla 8**

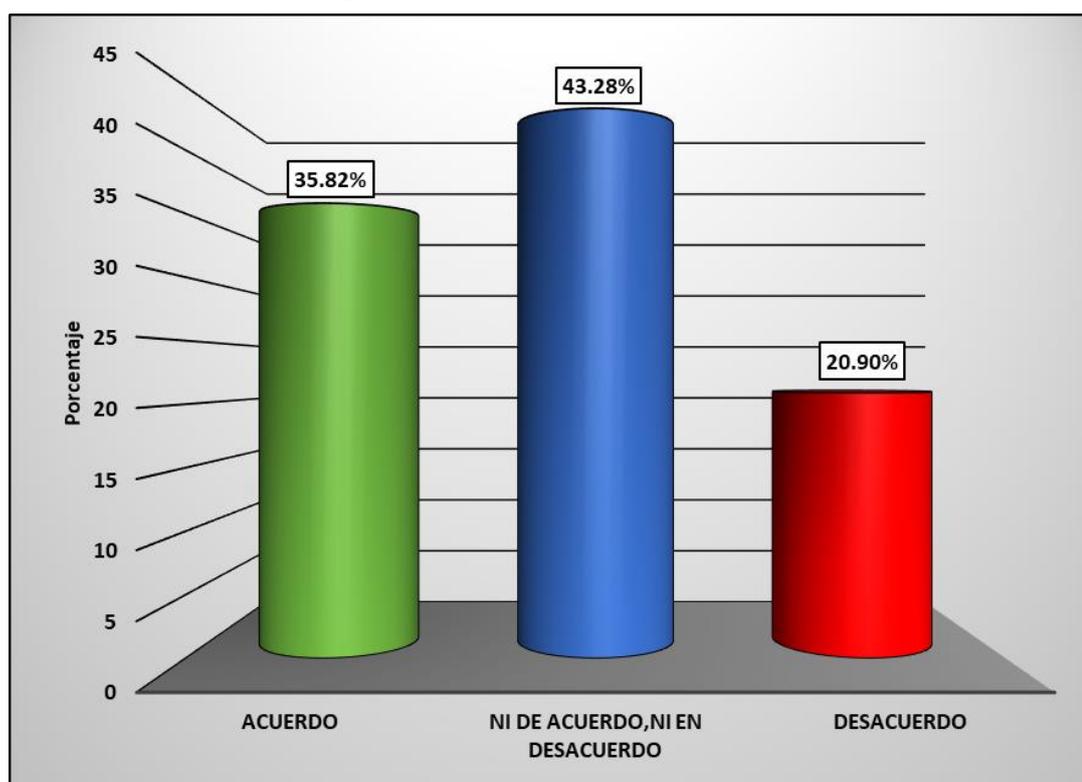
*Cuentan con equipo tecnológico necesario para la ejecución de su trabajo en la institución*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	24	35.8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	43.3
	Desacuerdo	14	20.9
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 6**

*Cuentan con equipo tecnológico necesario para la ejecución de su trabajo en la institución*



*Nota. Tabla 8*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 43.28 % de encuestados calificaron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que el 35.82% señalaron estar de acuerdo y el 20.90 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están no de acuerdo, ni en desacuerdo con los equipos tecnológicos, esto debido a que los trabajadores pueden encontrar que algunos equipos son útiles, mientras que otros podrían no satisfacer completamente sus necesidades en la institución.

**Tabla 9**

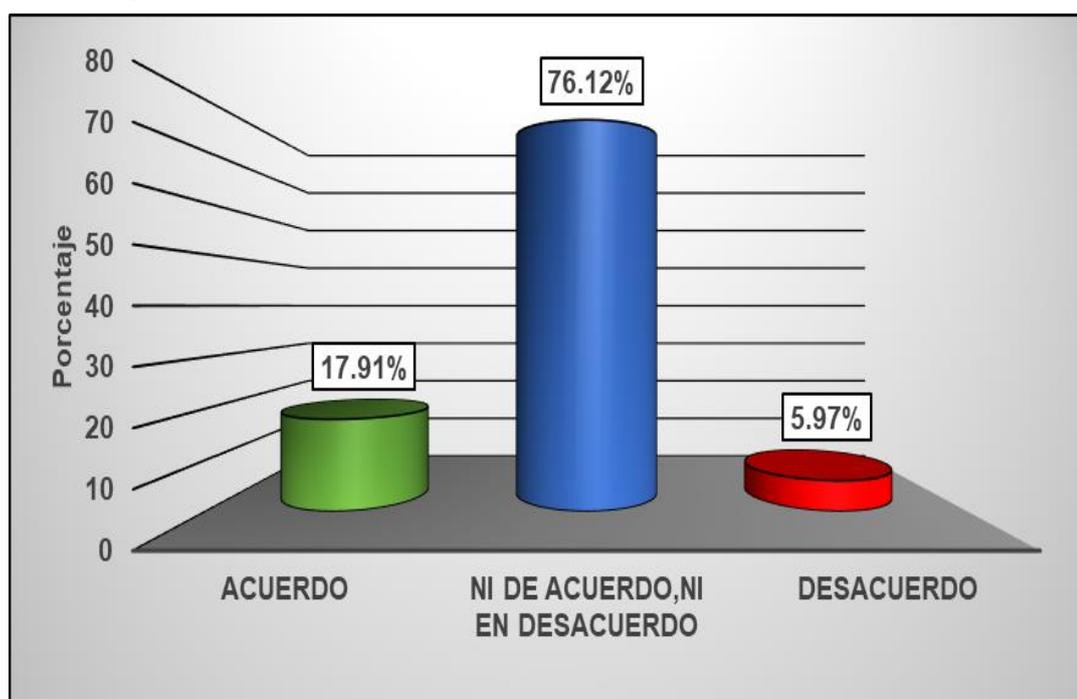
*Cultura organizacional con respecto a los artefactos*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	12	17.9
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	51	76.1
	Desacuerdo	4	6.0
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 7**

*Cultura organizacional con respecto a los artefactos*



*Nota. Tabla 9*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 76.12% de encuestados calificaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que el 17.91% señalaron estar de acuerdo y el 5.97% indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están no de acuerdo, ni en desacuerdo con un total de 76.12%(51 personas), esto demuestra que hay una percepción neutral que podría indicar que, aunque no hay insatisfacción evidente, tampoco hay una percepción positiva clara sobre la situación de las instalaciones, iluminación y ventilación en el área de trabajo, porque se trata de una casa alquilada adaptada como oficinas, así mismo con la tecnología y los equipos que se están utilizando en la institución.

## ➤ DIMENSIÓN 2: CREENCIAS Y VALORES

**Tabla 10**

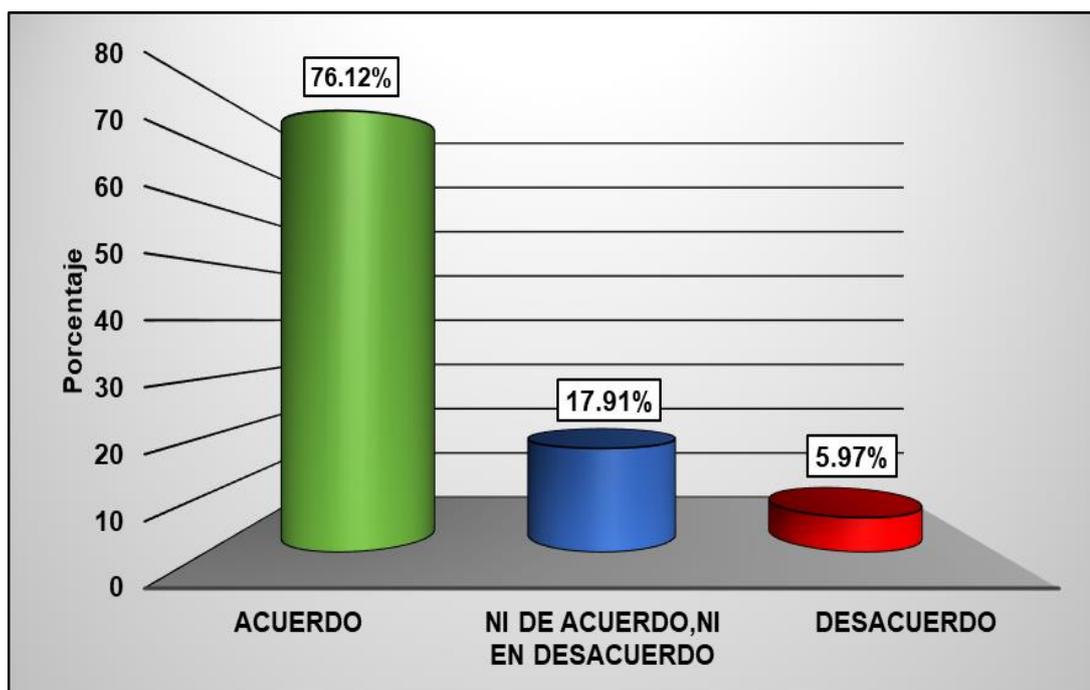
*Para la entidad lo más importante es el cumplimiento de objetivos y metas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acuerdo	51	76.1
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	12	17.9
	Desacuerdo	4	6.0
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 8**

*Para la entidad lo más importante es el cumplimiento de objetivos y metas*



*Nota. Tabla 10*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 76.12 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 17.91% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 5.97 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto demuestra que al cumplir con los objetivos y metas no solo asegura que se avanza en la dirección correcta, sino que también permite medir el rendimiento y la eficacia de las estrategias implementadas. Además, contribuye a la motivación del equipo, ya que el logro de estas metas genera un sentido de propósito y satisfacción en el trabajo.

**Tabla 11**

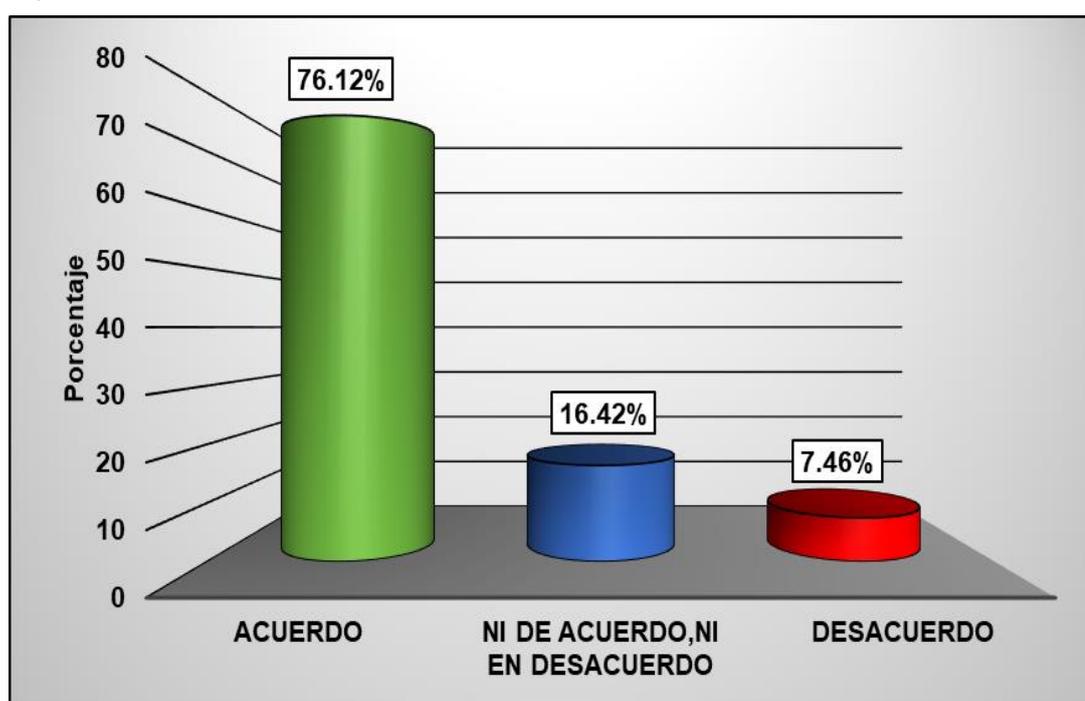
*Están interesados en promover el trabajo en equipo y participativo para el logro de los objetivos institucionales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acuerdo	51	76.1
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	11	16.4
	Desacuerdo	5	7.5
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 9**

*Están interesados en promover el trabajo en equipo y participativo para el logro de los objetivos institucionales*



*Nota. Tabla 11*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 76.12 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 16.42% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 7.46 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto debido a que permite unir diferentes habilidades, perspectivas y experiencias. Así mismo, el enfoque participativo en el trabajo en equipo no solo fortalece la cohesión, sino que también maximiza el potencial para alcanzar los objetivos establecidos.

**Tabla 12**

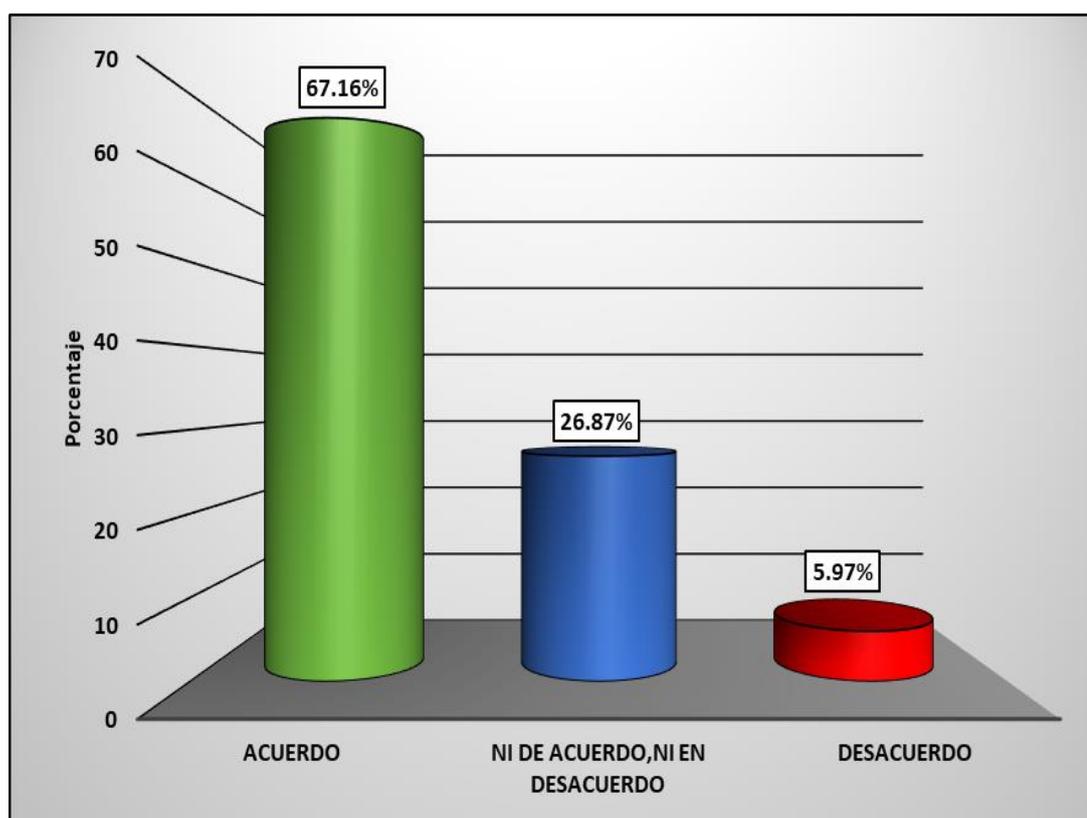
*Conoce usted la misión y visión de la institución*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	45	67.2
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	18	26.9
	Desacuerdo	4	6.0
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 10**

*Conoce usted la misión y visión de la institución*



*Nota. Tabla 12*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 67.16 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 26.87% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 5.97 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con la visión y misión, esto es debido a que ayuda a crear identidad y relación dentro de la organización, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso entre todos los miembros.

**Tabla 13**

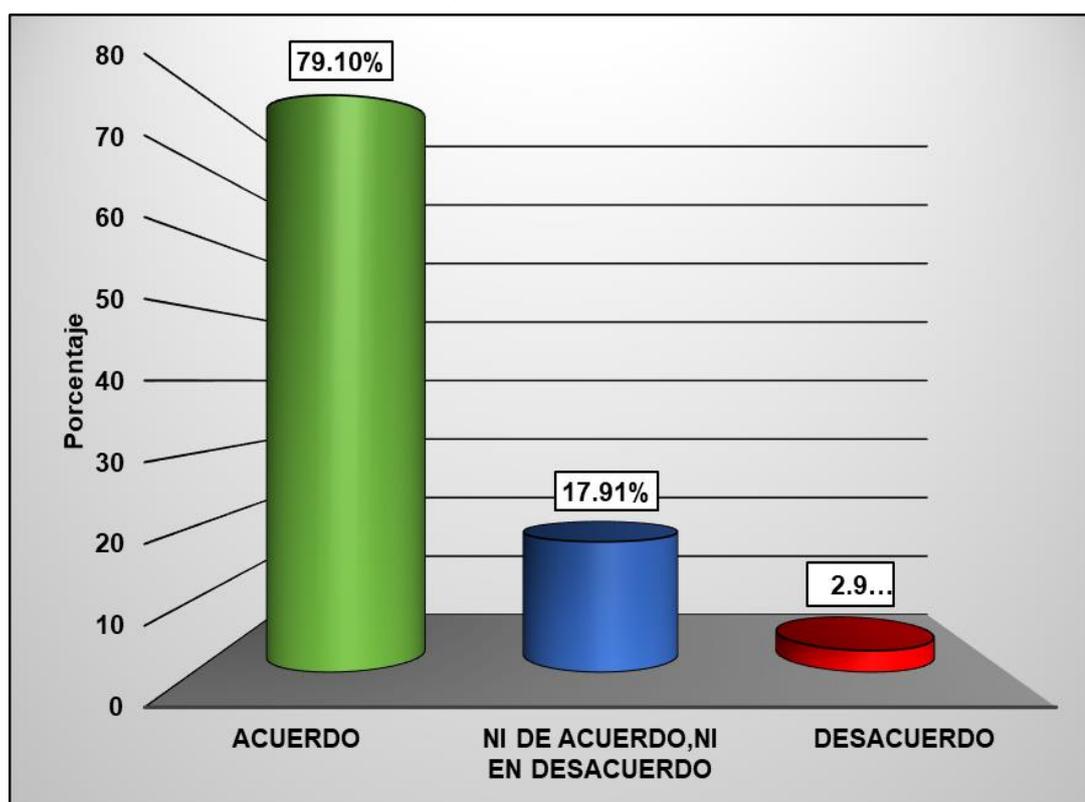
*Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la institución*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	53	79.1
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	12	17.9
	Desacuerdo	2	3.0
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 11**

*Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la institución*



*Nota. Tabla 13*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 79.10 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 17.91% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 2.99 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto refleja que el aporte de cada persona es esencial, ya que, al trabajar juntos y en consonancia con la misión y visión, se pueden alcanzar resultados más significativos y sostenibles.

**Tabla 14**

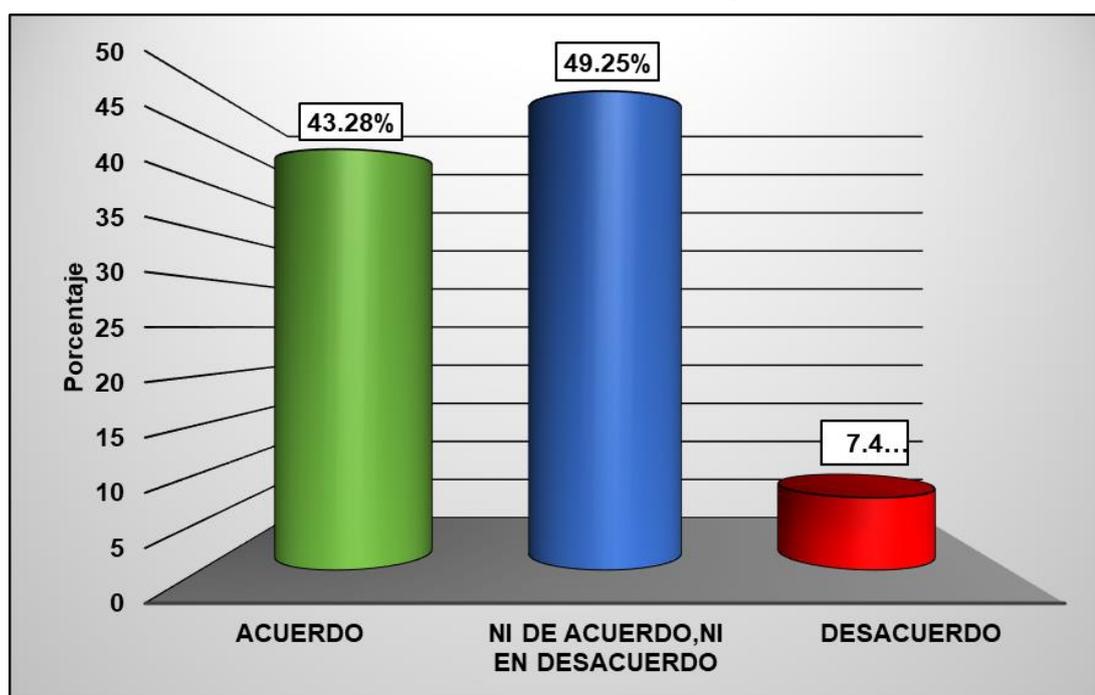
*La institución utiliza sanciones ante las diferentes faltas al reglamento interno de trabajo*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	29	43.3
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	33	49.3
	Desacuerdo	5	7.5
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 12**

*La institución utiliza sanciones ante las diferentes faltas al reglamento interno de trabajo*



*Nota. Tabla 14*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 49.25% de encuestados calificaron que no están de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que el 43.28% señalaron estar de acuerdo y el 7.46 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y se sitúa en una posición neutral, esto refleja que la ausencia de sanciones ante las faltas al reglamento puede tener varias implicaciones, así mismo es importante también establecer normas y consecuencias para garantizar el respeto y la responsabilidad.

**Tabla 15**

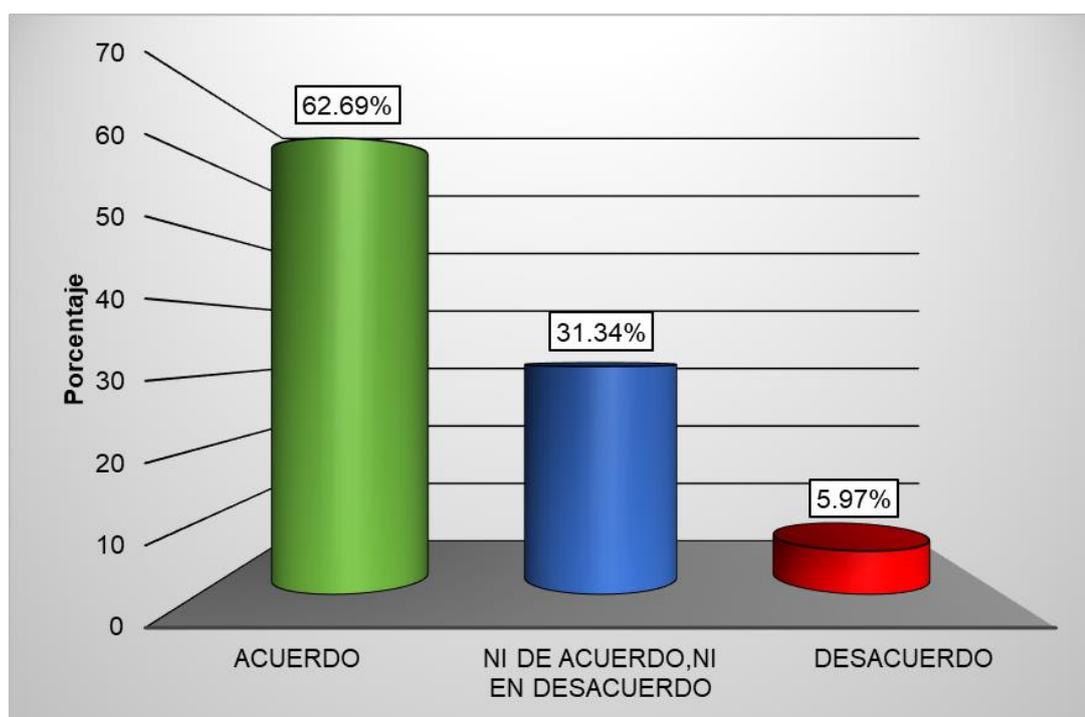
*Las sanciones que se aplican sirven para mejorar en la institución*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	42	62.7
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	21	31.3
	Desacuerdo	4	6.0
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 13**

*Las sanciones que se aplican sirven para mejorar en la institución*



*Nota. Tabla 15*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 62.69 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 31.34% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 5.97 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto refleja que las sanciones aplicadas adecuadamente puede ser una herramienta importante para mejorar en la institución. Cuando se establecen normas claras y se aplican consecuencias por incumplimientos, se fomenta un ambiente de responsabilidad y respeto.

**Tabla 16**

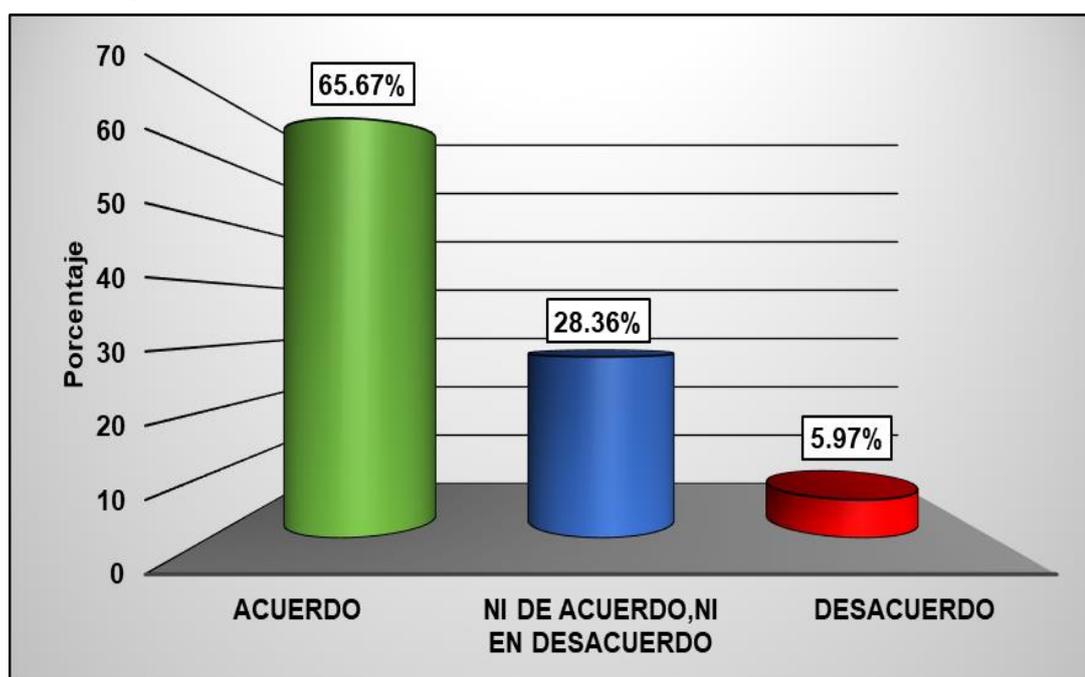
*Cultura organizacional con respecto a las creencias y valores*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	44	65.7
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	19	28.4
	Desacuerdo	4	6.0
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 14**

*Cultura organizacional con respecto a las creencias y valores*



*Nota. Tabla 16*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 65.67 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 28.36% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 5.97% indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con un total de 65.67%(44 personas). Esto demuestra que los trabajadores tienen bien definidos y claros con los logros y objetivos, así como las amonestaciones que se pueden aplicar por faltas e incumpliendo administrativos, además conocen la misión y visión de la institución. Estos valores no solo guían el comportamiento de los empleados, sino que también contribuyen a un ambiente laboral positivo y a la eficiencia en la Gestión Municipal.

### ➤ DIMENSIÓN 3: PRESUNCIONES BÁSICAS

**Tabla 17**

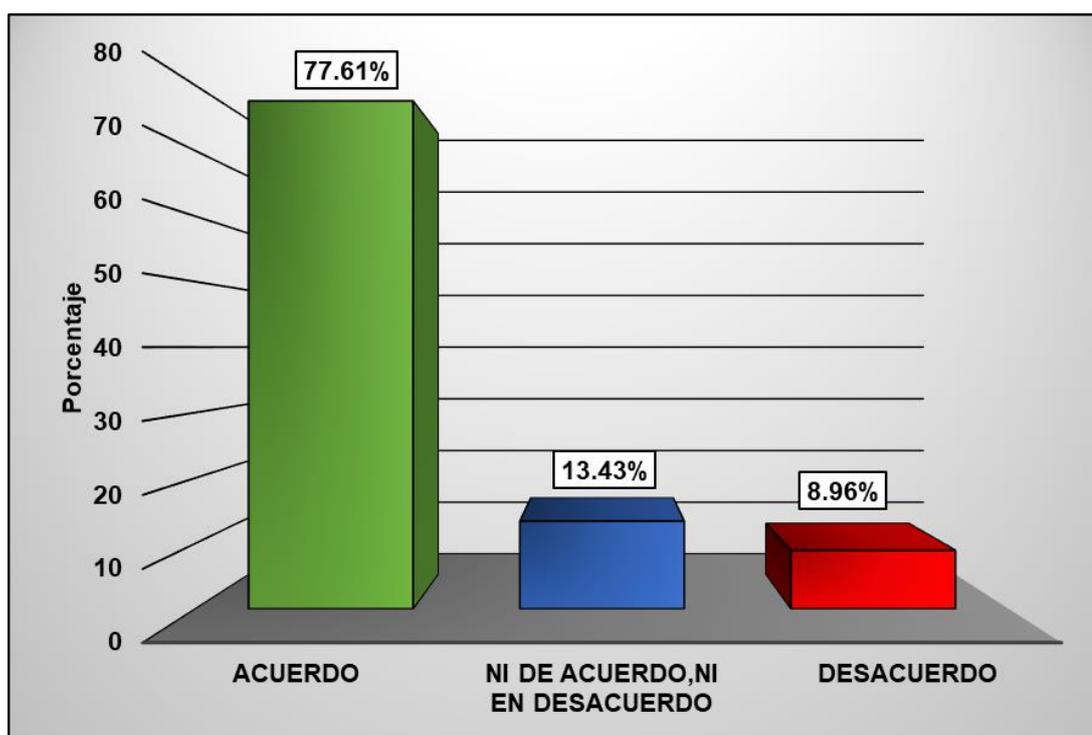
*Los comportamientos y actitudes mejoran el ambiente laboral en la institución*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acuerdo	52	77.6
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	9	13.4
	Desacuerdo	6	9.0
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 15**

*Los comportamientos y actitudes mejoran el ambiente laboral en la institución*



*Nota. Tabla 17*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 77.61 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 13.43% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 8.96 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto refleja que es la clave para promover una cultura organizacional saludable y productiva. Fomentar estos comportamientos puede llevar a un entorno de trabajo más agradable y efectivo.

**Tabla 18**

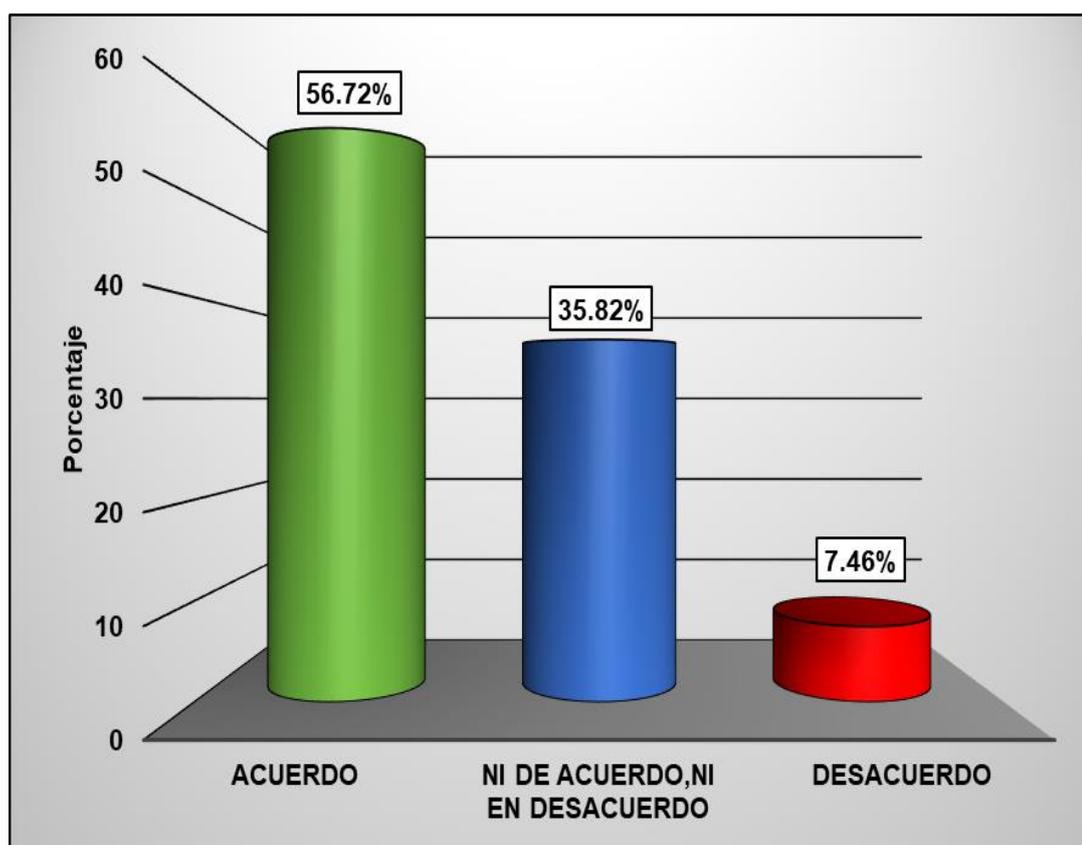
*Existe vínculo o unión entre todo el equipo de trabajo*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	38	56.7
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	24	35.8
	Desacuerdo	5	7.5
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 16**

*Existe vínculo o unión entre todo el equipo de trabajo*



*Nota. Tabla 18*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 56.72 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 35.82% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 7.46 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto debido a que el vínculo dentro del equipo de trabajo es crucial para mantener un ambiente laboral saludable y productivo, lo que puede llevar a mejores resultados para la institución en su conjunto.

**Tabla 19**

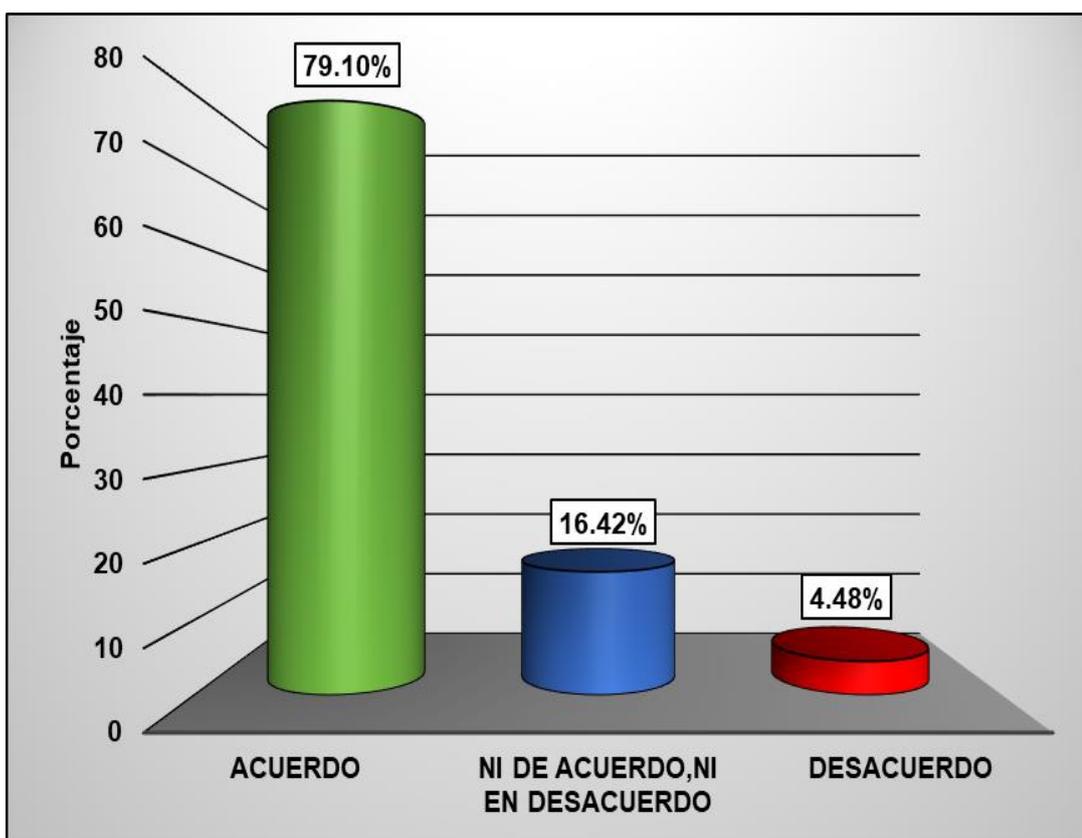
*Tiene la autoridad para ejercer labores de manera autónoma e independiente*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	53	79.1
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	11	16.4
	Desacuerdo	3	4.5
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 17**

*Tiene la autoridad para ejercer labores de manera autónoma e independiente*



*Nota. Tabla 19*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 79.10% de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 16.42% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4.48 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, ya que es crucial para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como para el éxito general de la institución.

**Tabla 20**

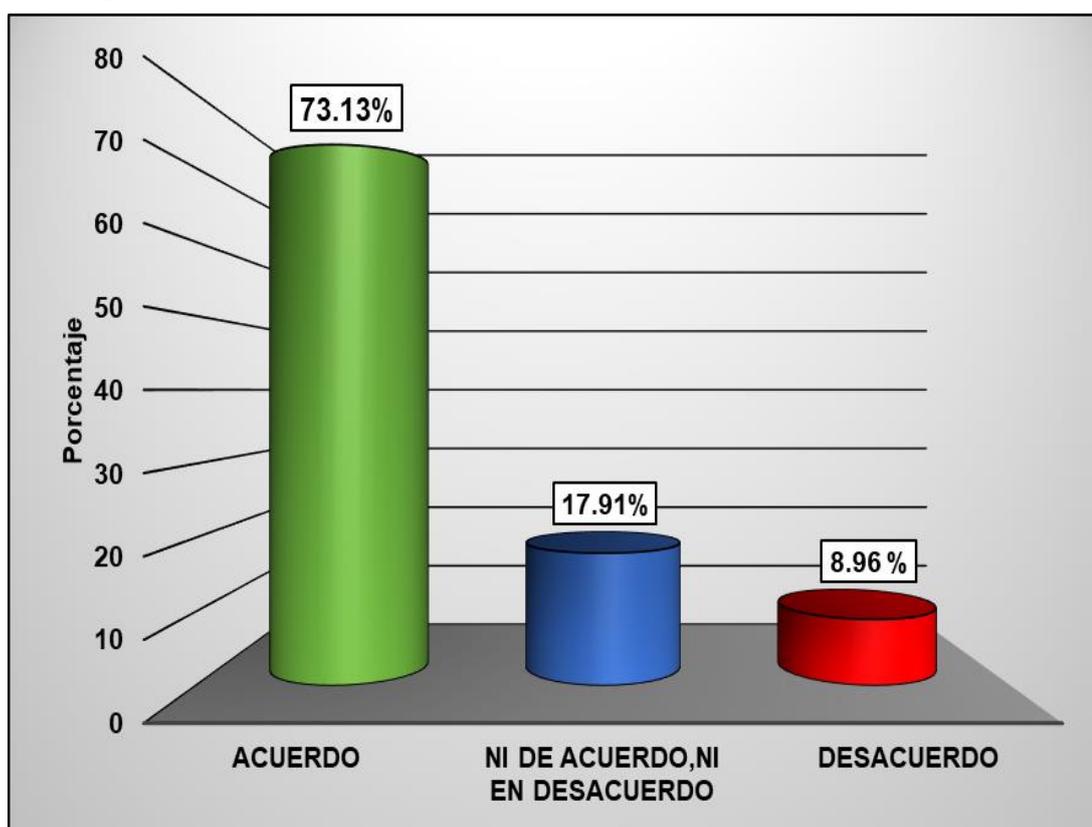
*En la organización se valora la iniciativa del personal en el desempeño de sus funciones*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	49	73.1
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	12	17.9
	Desacuerdo	6	9.0
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 18**

*En la organización se valora la iniciativa del personal en el desempeño de sus funciones*



*Nota. Tabla 20*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 73.13 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 17.91% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 8.96 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto debido a que se valora la iniciativa del personal y es la clave para fomentar un entorno de trabajo dinámico y productivo, donde todos se sientan motivados a contribuir y a desarrollar su potencial.

**Tabla 21**

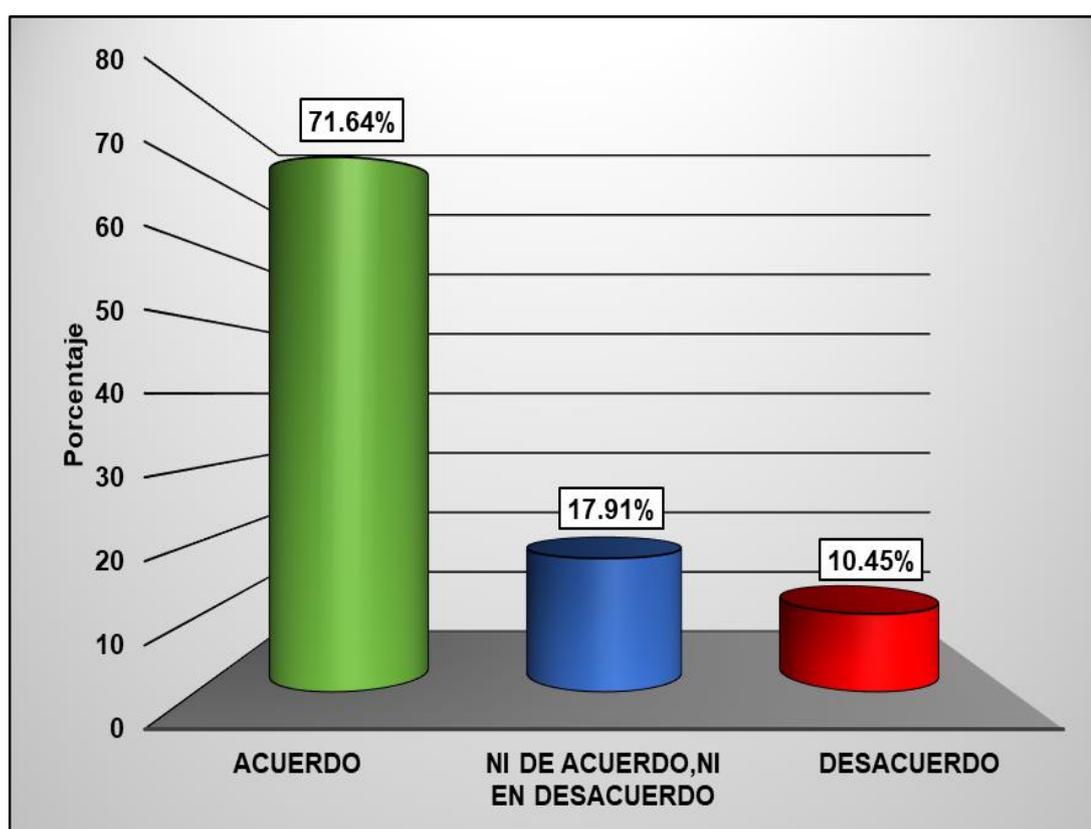
*Cuando se indica nuevas normas, procedimientos y cambios se compromete con la institución*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Acuerdo	48	71.6
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	12	17.9
	Desacuerdo	7	10.4
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 19**

*Cuando se indica nuevas normas, procedimientos y cambios se compromete con la institución*



*Nota. Tabla 21*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 71.64 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 17.91% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 10.45 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, ya que es crucial para el desarrollo y la adaptación de la institución, creando un ambiente donde todos los miembros se sientan motivados a contribuir al éxito colectivo.

**Tabla 22**

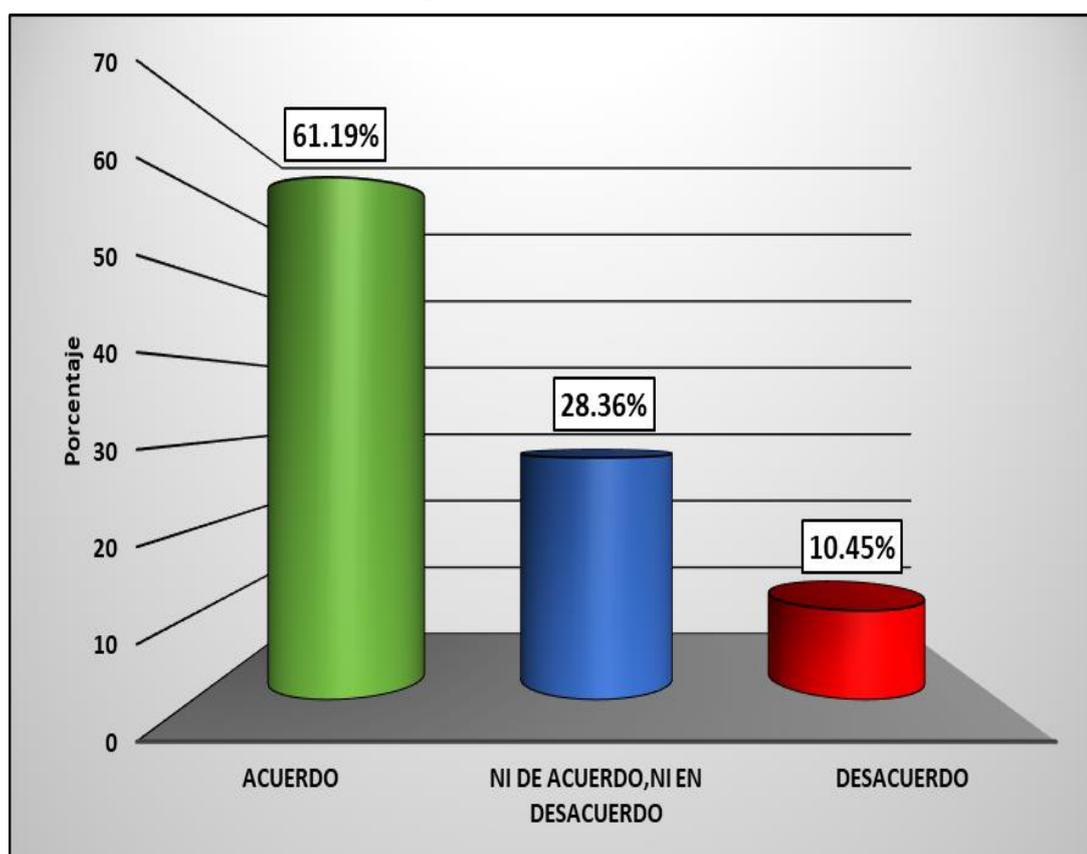
*Los procesos que se aplican en la gestión contribuyen de forma positiva en la institución*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	41	61.2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	28.4
	Desacuerdo	7	10.4
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 20**

*Los procesos que se aplican en la gestión contribuyen de forma positiva en la institución*



*Nota. Tabla 22*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 61.19 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 28.36% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 10.45 % indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo, esto se refleja a un ambiente donde se valoran los procesos permite a la institución adaptarse más fácilmente a los cambios y desafíos que surgen.

**Tabla 23**

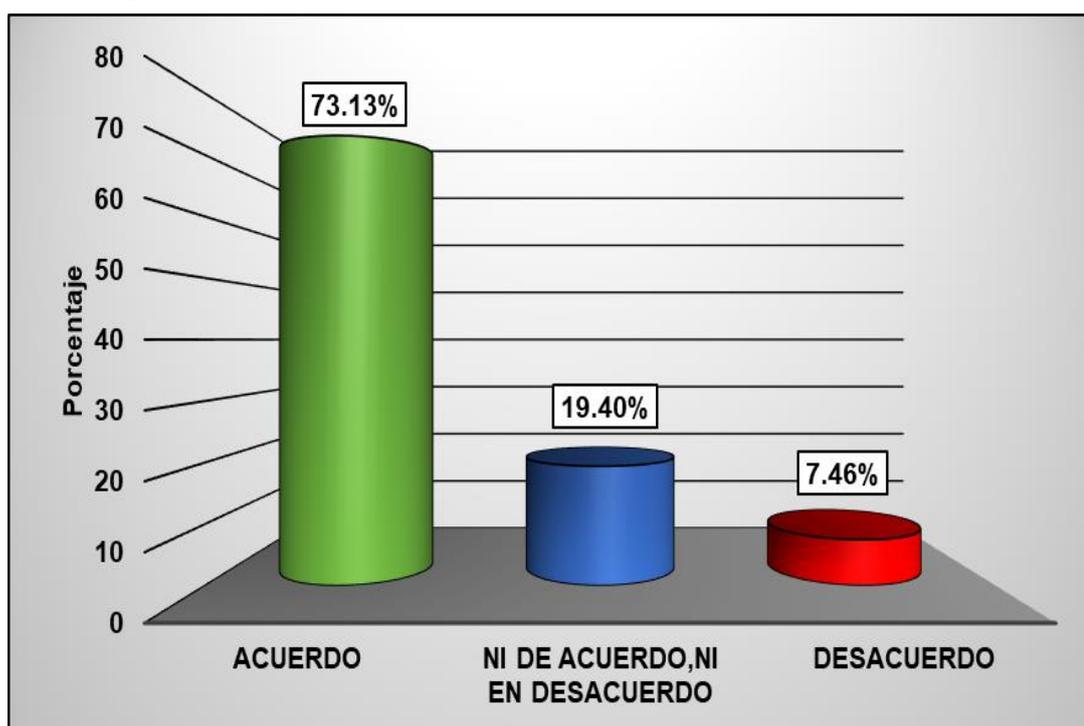
*Cultura organizacional con respecto a las presunciones básicas*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Acuerdo	49	73.1
	Ni de acuerdo,ni en desacuerdo	13	19.4
	Desacuerdo	5	7.5
	Total	67	100.0

*Nota. Información obtenida tras la aplicación de encuesta, 2024*

**Figura 21**

*Cultura organizacional con respecto a las presunciones básicas*



*Nota. Tabla 23*

**Análisis e interpretación:** Se observa que el 73.13 % de encuestados calificaron estar de acuerdo, mientras que el 19.40% señalaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 7.46% indicaron estar en desacuerdo. Este resultado podemos testificar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con un total de 73.13%(49 personas), esto demuestra que hay un fuerte alineamiento con los principios fundamentales que rigen la organización. Esto sirve para fortalecer la cultura organizacional y mejorar aún más el ambiente laboral y la productividad. Es importante mantener y fomentar esta alineación a través de comunicación continua y oportunidades de participación, así como también el trabajo en equipo.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN A LOS ANTECEDENTES

- Con el objetivo general: En mi presente investigación ha demostrado que la cultura organizacional en la municipalidad de castillo grande tiene una aceptación buena y el aspecto que más resalta son las presunciones básicas (73.13%), las creencias y valores el 65.67%. Por su parte, Giraldo (2020), en su estudio de la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del sector público, concluye que la cultura organizacional es buena y que el 87,2 % perciben que en la entidad las personas son tratadas con respeto y el 83,7 % logran los objetivos de su respectiva área de trabajo. Ambos estudios destacan la importancia de la cultura organizacional para lograr los objetivos establecidos dentro de la institución.
- Con el objetivo específico 1: En mi presente investigación ha demostrado que los artefactos (procesos o estructuras visibles) en la municipalidad de Castillo Grande tiene una aceptación media que es ni positivo, ni negativo y lo que resalta es el 50.75% de las instalaciones, no están de acuerdo, ni de acuerdo, así como el 43.28% de los equipos tecnológicos. Por su parte Gutiérrez (2018) sobre la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Canchis, concluye que en su dimensión de símbolos materiales se identifican ciertos aspectos que coinciden con los hallazgos en nuestra investigación que son el 43.9% el tamaño de oficina indica ni de acuerdo ni desacuerdo y que la distribución de los puestos de trabajo no se encuentra correctamente ubicados en las instalaciones. El 30.20% indican que las condiciones físicas de trabajo (computadoras) están ni de acuerdo, ni desacuerdo. Ambos estudios reflejan que los empleados no están completamente satisfechos con el espacio asignado para sus oficinas ni los equipos tecnológicos de trabajo.

- Con el objetivo específico 2: En mi presente investigación ha demostrado que los valores y creencias en la municipalidad de Castillo Grande son relativamente muy buena lo que resalta el 79.10% están de acuerdo que aporta al logro de la misión y visión de la institución, el 76.12% de acuerdo al trabajo en equipo. Por otra parte, Ferrer (2021) sobre la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, se concluye que se identifica una diferencia negativa con los hallazgos de nuestra investigación donde resalta la misión en 36.4%. El contraste de este estudio de la municipalidad de Castillo Grande muestra una cultura organizacional más fuerte y alineada, con empleados comprometidos con los valores de la organización y capaces de trabajar de manera colaborativa. Para Barranca, es fundamental trabajar en la definición clara de la visión institucional, la promoción de valores compartidos, y la mejora de la comunicación y la cohesión organizacional a fin de fortalecer su cultura organizacional y mejorar la efectividad en la gestión pública.
- Con el objetivo específico 3: En mi presente investigación ha demostrado que las presunciones básicas en la municipalidad de Castillo Grande tienen una aceptación muy buena, el 77.61% están de acuerdo con los comportamientos y actitudes mejoran el ámbito organizacional, el 79.10% tienen autonomía para ejercer sus labores. Para Moreno (2020) sobre el análisis del clima y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, concluye que tiene una buena aceptación similar con nuestra investigación, en su cooperación (57.2%), liderazgo de equipo (55.8%). Ambos estudios destacan que los colaboradores trabajan de manera coordinada y responsable en equipos multidisciplinarios, tienen un sentido de identidad y compromiso, y perciben que el trato dentro de la organización es justo.

## CONCLUSIONES

1. Tras llevar a cabo la evaluación de la cultura organizacional de la municipalidad de Castillo Grande. Se concluye que, el 76.12% de los participantes expresaron una opinión neutral respecto a los artefactos, lo que indica que una gran mayoría de los encuestados no se sienten ni de acuerdo ni en desacuerdo con los aspectos de las instalaciones, iluminación, tecnología y equipos dentro de una institución. (ver tabla 9). Así mismo, el 65.67% manifiestan sentirse de acuerdo con las creencias y valores en la gestión municipal, destacando que existe un apoyo mayoritario o una percepción favorable en torno a los valores de la institución. (ver tabla 16). De mismo modo, el 73.13% de los trabajadores manifiestan sentirse de acuerdo con las presunciones básicas, esto demuestra que hay un fuerte alineamiento con los principios fundamentales que rigen la organización (ver tabla 23). Estos resultados obtenidos reflejan que existe una gestión que está enfocada en mantener claras las expectativas laborales, lo que favorece un ambiente de trabajo organizado y orientado a resultados.
2. Tras evaluar los artefactos (procesos o estructuras visibles) de los colaboradores de la municipalidad de Castillo Grande, se concluye que, el 55.22% manifiestan sentirse de acuerdo en que no se sienten restringidos por reglas, reglamentos y prohibiciones al realizar su trabajo, esto indica que más de la mitad de los empleados perciben un nivel adecuado de flexibilidad en su entorno laboral, lo que podría favorecer la autonomía, la creatividad y la capacidad de tomar decisiones de manera eficiente (ver tabla 4). Así mismo, el 50.75% manifiestan sentirse no de acuerdo ni en desacuerdo con las instalaciones conforme a las necesidades de los trabajadores, este tipo de respuesta podría reflejar una percepción de neutralidad, lo que refleja que las condiciones físicas del lugar de trabajo son aceptables, pero no destacan o no son suficientemente destacadas para generar un impacto claro en el bienestar o productividad de los trabajadores (ver tabla 6). De mismo modo, el 43.28% manifiestan sentirse no de acuerdo ni en desacuerdo con los quipos tecnológicos que

se utilizan en la ejecución de sus trabajos, esto indica que los dispositivos y herramientas tecnológicas actuales son suficientes para las tareas cotidianas, pero no necesariamente innovadores o de última generación (ver tabla 8). Estos resultados obtenidos reflejan que la mayoría de los trabajadores no sienten que las reglas sean una barrera significativa para su trabajo, pero hay un nivel considerable de incertidumbre o insatisfacción con respecto a las instalaciones y los equipos tecnológicos disponibles.

3. Tras evaluar las creencias y valores de los colaboradores de la municipalidad de Castillo Grande, se concluye que, el 76.12% manifiestan sentirse de acuerdo en promover el trabajo en equipo y participativo para el logro de los objetivos institucionales, esto indica un porcentaje alto que refleja una actitud positiva hacia el trabajo colaborativo dentro de la organización, en la cual la mayoría de los trabajadores valoran y apoyan un enfoque participativo para alcanzar las metas propuestas (ver tabla 11). Así mismo, el 79.10% manifiestan sentirse de acuerdo con el aporte al logro de la misión y visión de la institución, este porcentaje refleja un alto nivel de compromiso y alineación de los trabajadores con los objetivos estratégicos de la organización (ver tabla 13). De mismo modo, el 49.25% están no de acuerdo ni en desacuerdo que se utiliza sanciones ante las diferentes faltas al reglamento interno de trabajo en la institución, esto indica que se encuentran en una posición neutral y casi la mitad de los trabajadores no tienen una opinión clara o definida sobre la manera en que se manejan las sanciones dentro de la organización (ver tabla 14). Estos resultados obtenidos sugieren que los empleados están comprometidos con la misión, visión y el trabajo en equipo, pero hay una falta de claridad o consenso sobre las políticas disciplinarias relacionadas con el reglamento interno.
4. Tras evaluar las presunciones básicas de los colaboradores de la municipalidad de Castillo Grande, se concluye que, el 77.61% manifiestan sentirse de acuerdo con los comportamientos y actitudes mejoran el ambiente laboral, lo que indica que la mayoría de los trabajadores están

alineados con los valores y objetivos de la organización, lo que contribuye a un entorno laboral más positivo (ver tabla 17). Así mismo, el 79.10% manifiestan sentirse de acuerdo con la autoridad para ejercer labores de manera autónoma e independiente en la institución, lo que indica que los empleados confían en su capacidad para ejecutar su trabajo de manera independiente, lo que no solo favorece el rendimiento individual, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más flexible y dinámico (ver tabla 19). De mismo modo, el 71.64% manifiestan estar de acuerdo que cuando se indica nuevas normas, procedimientos y cambios se compromete con la institución, este dato es muy favorable para la entidad, ya que sugiere que la mayoría de los trabajadores están dispuestos a apoyar la evolución organizacional, lo cual es clave para enfrentar los retos del entorno laboral actual y continuar mejorando en la gestión municipal (ver tabla 21). Estos resultados obtenidos reflejan una percepción positiva sobre estos factores que podría estar asociada con un nivel elevado de motivación y pertenencia dentro de la organización.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente de infraestructura de la Municipalidad de Castillo Grande realizar una revisión exhaustiva de las estructuras visibles que presentan deficiencias, como especificar áreas que necesitan ventilación e iluminación. También priorizar las intervenciones en aquellas áreas que impactan directamente en la eficiencia operativa y la satisfacción de los trabajadores. De esta manera se mejora las condiciones laborales y los procesos operativos, que no solo beneficia a los empleados más comprometidos, sino también aquellos que no tienen una postura clara y mejorar el bienestar general, la motivación y la productividad de todos los trabajadores.
2. Se recomienda al Gerente de Informática de la Municipalidad de Castillo Grande, realizar una evaluación detallada de los equipos y herramientas tecnológicas utilizados en la institución. Esto incluye la actualización o adquisición de tecnología más moderna, la capacitación en el uso de nuevas herramientas digitales y asegurando que los equipos sean adecuados para el tipo de trabajo que se realiza. Con estas acciones, la institución mejorará significativamente con la eficiencia operativa, reducción en el tiempo perdido en tareas manuales y crea un entorno más flexible y productivo para los trabajadores.
3. Se recomienda al jefe de recursos humanos de la Municipalidad de Castillo Grande, a tomar en cuenta sobre las sanciones que se utilizan ante las faltas al reglamento interno de trabajo, ya que es necesario que estas sanciones sean aplicadas de manera justa, transparente y proporcional, asegurando que los empleados comprendan las normas y las consecuencias de su incumplimiento. Además, se debe realizar un enfoque preventivo, basado en la capacitación, el reconocimiento y la mejora continua, para minimizar la necesidad de sanciones y promover un ambiente laboral más positivo y productivo, al implementar estas medidas se asegura un entorno de trabajo eficiente y equitativo en los trabajadores.

4. Se recomienda a la Gerencia Municipal de Castillo Grande evaluar la falta de unión y vínculo entre los trabajadores. Se debe fomentar una comunicación abierta, establecer objetivos claros y compartidos, promover el trabajo colaborativo, reconocer los logros, manejar los conflictos de manera efectiva y crear un ambiente inclusivo, estas acciones son clave en la contribución a la mejora de la cohesión del equipo. Es importante que la Gerencia Municipal actúe de manera proactiva para crear un ambiente laboral más unido y colaborativo, ya que esto no solo mejora la productividad y el desempeño del equipo, sino también el bienestar general de los empleados, lo que repercute positivamente en la eficiencia de la institución y el servicio a la comunidad de Castillo Grande.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco. (15 de agosto de 2018). *El 13% de peruanos que faltó al trabajo usó un falso pretexto*. (D. e. Gestión, Editor) Recuperado el 2018 de agosto de 15, de [https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adecco-241512-noticia/#:~:text=Durante%20los%20%C3%BAltimos%20seis%20meses,con%20su%20trabajo%20\(30.8%25](https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adecco-241512-noticia/#:~:text=Durante%20los%20%C3%BAltimos%20seis%20meses,con%20su%20trabajo%20(30.8%25)
- Alvaro, L. (2016). *Procedimiento disciplinario laboral*. Gaceta Jurídica.
- Alvira, F. (. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica* (2 ed.). Centro de investigaciones sociológicas.
- Andrade, H. (2002). *Cambio o Fuera: Dirigir en el siglo XXI. Estados Unidos de América: Palibrio*.
- Arnold, R., & Schüssler, I. (2001). *Entwicklung des kompetenzbegriffs und seine bedeutung*. Komplexität und kompetenz. Ausgewählte fragen der kompetenzforschung,.Obtenidode<https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875007.pdf>
- Arnold, T., Castro, P., & Verdugo, M. (2008). *Conceptos básicos de Ciencia,Tecnología e Innovación* (1 ed.). Chile: Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación, Colombia.2010 ISBN: 978-958-699-128-5.
- Bernardi, C., Menezes, L., Alvarez, J., & Delgadillo, S. (2018). *La percepción de la cultura organizacional en América Latina*. Spencer Stuart. [https://www.spencerstuart.com/-/media/2018/april/the\\_perception\\_organizational\\_culture\\_latin\\_america\\_spanish.pdf](https://www.spencerstuart.com/-/media/2018/april/the_perception_organizational_culture_latin_america_spanish.pdf)
- Bisquerra-Alzina, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Vol 21, nº 1*, 7-43.

- Cerón, L. M. (2018). *La infraestructura y su relación con el desarrollo económico de un país: Caso de América Latina y el Caribe*. [Tesis de Ingeniero Civil, Universidad nacional autónoma de México]. Repositorio institucional UNAM.<http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/jspui/bitstream/132.248.52.100/15802/1/tesis.pdf.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de los recursos humanos* (10 ed.). Mc Graw Hill.
- Daft, R. L. (2019). *Teoría y diseño organizacional*. Mexico: Cengage Learning Editores.
- Diario Gestión. (19 de Mayo de 2019). La cultura organizacional en el Perú. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr>
- Ferrer Tabiada, C. A. (2021). *Cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020*. [ Tesis de licenciatura en psicología,Universidad Cesar Vallejo].Respositorio institucional UCV.[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62440/Ferrer\\_TCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62440/Ferrer_TCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Giraldo Velez, J. (2020). *Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del sector público colombiano*. [Tesis de Magíster ,Universidad Nacional de Colombia].Repositorio institucional UNAL .<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78287/70038656.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez Jiménez, V. (2018). *Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Canchis*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina de Cusco]. Repositorio institucional

UAC.<https://repositorio.uandina.edu.pe/item/a9f33d67-c467-4e36-885a-d6494ce0da7f>

Gutiérrez, H. P. (2014). *Calidad y productividad* (4 ed.). Mc Graw.

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación* (4 ed.). España: McGraw-Hill.

Kandel, E. R. (1996). *Neurociencia y Conducta*. Prentice Hall.

Lee, D. (2020). Impact of organizational culture and capabilities on employee commitment to ethical behavior in the healthcare sector. *Service Business PanPacific Business Association*, 14(1), 47-72. Obtenido de [https://ideas.repec.org/a/spr/svcbiz/v14y2020i1d10.1007\\_s11628-019-00410-8.html](https://ideas.repec.org/a/spr/svcbiz/v14y2020i1d10.1007_s11628-019-00410-8.html)

Maslow, A. (1990). *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. México. Mexico: Editorial Trillas.

Montoro, S. M., Martín, C., & Díez, V. (2014). *Economía de la empresa*. Madrid - España: Ediciones Paraninfo.

Montoya, A. I., Portilla de arias, I. M., & Villa Montoya, Ç. I. (2008). *El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual*. Scientia Et Technica, XIV(40),117-119[fecha de Consulta 30 de Septiembre de 2024]. ISSN: 0122-1701. Obtenido de Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920454022>

Moreno Leandro, R. E. (2020). *Análisis del clima y cultura organizacional en la municipalidad provincial de Leoncio Prado, región Huánuco, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria De La Selva], Repositorio institucional UNAS. <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/875acd3b-4c2a-4cb5-97cc-c5779f7bcbaa/content>

Perdomo, Y., & Prieto, R. (2009). El Liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia del servicio. *Revista de Estudios Temáticos*, 6(2), pp. 20-35.

Quiroz Bravo, M., & Párraga Párraga , T. N. (2021). *Diagnóstico de la cultura organizacional de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado del cantón Flavio Alfaro*. [Tesis de ingeniero comercial, escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. Repositorio institucional ESPAMMFL. <https://repositorio.esпам.edu.ec/bitstream/42000/1470/1/TAP41D.pdf>

Roca, E. (2003). *Cómo manejar tus habilidades sociales*. Valencia: ACCD Ediciones.

Schein, E. (1988). *Cultura Empresarial y liderazgo*. Prentice Hall Internacional. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod\\_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf)

Sepúlveda Ramírez, M. G. (2003). *Autonomía moral: una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile. Vol. XII, No. 1: 27-35.

Soto, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: Impacto en las emociones*. Mexico: Learning, Thomson.

Tamayo Salamanca, Y., Cortina, A., & García Ríos, G. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Elsevier Doyma*, 5(11), 70-77. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82160589.pdf>

Tamayo, M. T. (2003). *Proceso de la investigación Científica*. Mexico: LIMUSA, S.A. DEC.V.

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Ruiz tirado, J. (2025). *Cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Cultura organizacional en la municipalidad distrital de castillo grande, Provincia de Leoncio Prado.

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	IDENTIFICACION DE OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
<b>PROBLEMA GENERAL</b>  ¿Cómo es la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  Evaluar la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024.	<b>VARIABLE UNICA</b>  -Cultura organizacional  <b>DIMENSIONES:</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACION</b> - Tipo aplicada.  <b>ENFOQUE</b> - cuantitativo.	<b>TECNICA</b>  -Encuesta -Cuestionario –Escala de Likert
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>  ¿Cómo son los artefactos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024?  ¿Cómo son las creencias y valores en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, ¿2024?  ¿Cómo son las presunciones básicas en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024?	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>  Evaluar los artefactos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024.  Evaluar las creencias y valores en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024.  Evaluar las presunciones básicas en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024.	-Artefactos -Creencias y valores -Presunciones Básicas .	<b>ALCANSE O NIVEL</b> - Descriptiva  <b>DISEÑO</b> -No experimental.  M=—————→ C  <b>PLOBLACION</b> -68  <b>MUESTRA</b> -68	



## ANEXO 2 CUESTIONARIO



Estimado (a) trabajador (a), el presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos para la elaboración de la investigación titulado: **Cultura organizacional en la municipalidad distrital de castillo grande, Provincia de Leoncio Prado, 2024**. Este cuestionario es anónimo, por lo que las respuestas no se pueden vincular directamente a ningún trabajador de la mencionada entidad.

**INSTRUCCIONES:** Lea las preguntas detenidamente y seleccione la respuesta que usted crea conveniente con un aspa (X)

CATEGORIAS		
1	2	3
ACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DESACUERDO

N	ÍTEMS	CATEGORIAS		
		1	2	3
<b>Dimensión: Valores y Creencias</b>				
1	Para la entidad lo más importante es el cumplimiento de objetivos y metas.			
2	Están interesados en promover el trabajo en equipo y participativo para el logro de los objetivos institucionales.			
3	Conoce usted la misión y visión de la institución.			
4	Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la institución.			
5	La institución utiliza sanciones ante las diferentes faltas al reglamento interno de trabajo.			
6	Las sanciones que se aplican sirven para mejorar en la institución.			
<b>Dimensión: Artefactos</b>				
7	Los trabajadores cuentan con roles y responsabilidades específicos.			
8	En la institución no se sienten restringidos por reglas, reglamentos y prohibiciones al realizar su trabajo.			
9	El área de trabajo (oficina) cuenta con una buena iluminación y ventilación.			

10	La entidad cuenta con instalaciones acordes a la necesidad de los trabajadores.			
11	La tecnología en la institución es actualmente un punto clave de su desarrollo en la gestión.			
12	Cuentan con equipo tecnológico necesario para la ejecución de su trabajo en la institución.			
<b>Dimensión: Presunciones Básicas</b>				
13	los comportamientos y actitudes mejoran el ambiente laboral en la institución.			
14	Existe vínculo o unión entre todo el equipo de trabajo			
15	Tiene la autoridad para ejercer labores de manera autónoma e independiente.			
16	En la organización se valora la iniciativa del personal en el desempeño de sus funciones.			
17	Cuando se indica nuevas normas, procedimientos y cambios se compromete con la institución.			
18	los procesos que se aplican en la gestión contribuyen de forma positiva en la institución.			

**Gracias por su colaboración**

### ANEXO 3

## TOTAL, DE COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE

N	CONDICIONES DE CONTRATO	CATEGORIA	CANTIDAD	
1	DECRETO LEGISLATIVO N°30057	ALCALDE	1	
2	CONTRATADO D.L 1057	JEFE DE LA UNIDAD DE LIMPIEZA PUBLICA, PARQUES, JARDINES Y ORNATO	1	
3		JEFE DE LA UNIDAD DE DEMUNA Y OMAPED	1	
4		JEFE DE LA UNIDAD DE PROGRAMAS SOCIALES Y FOCALIZACION DE HOGARES	1	
5		JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO URBANO-RURAL Y CATASTRO	1	
6		JEFE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD	1	
7		JEFE DE LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	1	
8		JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1	
9		JEFE DE LA UNIDAD FORMULADORA CAJA (UNIDAD DE TESORERIA)	1	
10				1
11		ASISTENTE DE ASESORIA JURIDICA		1
12		JEFE DE LA UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL Y MARGESI		1
13		JEFE DE LA UNIDAD DE RECAUDACION TRIBUTARIA		1
14		JEFE DE LA UNIDAD DE FISCALIZACION TRIBUTARIA		1
15		JEFE DE LA UNIDAD DE CALIDAD AMBIENTAL		1
16		JEFE DE LA UNIDAD DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS		1
17		JEFE DE LA UNIDAD TECNICA MUNICIPAL DE AGUA Y SANEAMIENTO		1
18		JEFE DE LA UNIDAD DE POLICIA MUNICIPAL, CONTROL Y TRANSPORTE		1
19		JEFE DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA Y SERENAZGO		1
20		JEFE DE LA UNIDAD DE EDUCACION, CULTURA DEPORTE Y JUVENTUDES		1
21		JEFE DE UNIDAD DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y PROMOCION DEL TURISMO		1
22		SECRETARIA DEL DESPACHO DE ALCADIA		1
23		PLANILLAS UNICA DE REMUNERACIONES D.L 276	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINTRATIVO II	1
24			AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	1
25			ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II-RENTAS	1

2		JEFE DE LA UNIDAD DE REGISTRO CIVIL(NOMBRADO)	1
6		AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO - II	1
2		JEFE DE LA UNIDAD DE LOGISTICA Y ABASTECIMIENTO	1
8		JEFE DE LA UNIDAD DE TESORERIA (CONCURSO PUBLICO)	1
2		GERENTE DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA (CONCURSO PUBLICO)	1
9		GERENTE DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO(CONCURSO PUBLICO)	1
3		JEFE DE LA UNIDAD DE SECRETARIA GENERAL (CARGO DE CONFIANZA)	1
0			
3	CONTRATADOS POR D.L 728	SEGREGADOR DE PLANTA DE VALORIZACION DE RESIDUOS SOLIDOS	1
3		RESPONSABLE DE PLANTA DE VALORIZACION DE RESIDUOS SOLIDOS MUNICIPALES.	1
4		GUARDIAN DE LA PLANTA DE VALORIZACION DE RESIDUOS SOLIDOS MUNICIPALES.	1
3		SEGREGADOR DE LA PLANTA DE VALORIZACION DE RESIDUOS SOLIDOS MUNICIPALES.	2
5		AUXILIAR PARA PARQUES, JARDINES Y ORNATO	4
3		SEGREGADOR DE LA PLANTA COMPOSTERA	1
6		EFFECTIVO DE SERENAZGO	8
3		AUXILIAR DE LIMPIEZA PUBLICA	8
7		AUXILIAR PARA LA RECOLECCION DE RESIDUOS SOLIDOS MUNICIPALES.	1
3		CONDUCTOR DE CAMION RECOLECTOR DE LA UNIDAD DE LIMPIEZA PUBLICA	2
4		CHOFER DE VOLQUETE DE LA UNIDAD DE LIMPIEZA PUBLICA, PARQUES JARDINES Y ORNATO	1
4		POLICIA MUNICIPAL	1
4		CONDUCTOR PARA LA UNIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA	1
4		SUPERVISOR DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA	1
5		GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO , GESTION AMBIENTAL Y PROYECTOS	1
4		GERENTE DE INF. Y DESARROLLO URB. RURAL	1
4		GERENTE MUNICIPAL	1
8			
9			
		TOTAL	

# ANEXO 4

## AUTORIZACIÓN PARA LA INVESTIGACION



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Castillo Grande, 19 de setiembre del 2024

### CARTA N° 107-2024-GM-MDCG

Señor.  
JOSE RUIZ TIRADO  
DNI: 46542850  
Celular: 926332099

**ASUNTO** : ACEPTACION PARA EJECUCION DE TESIS.

**REF.** : (1) FUT CON EXPEDIENTE N°3820  
(2) INFORME N°284-2024-GAF/MDCG.

De mi mayor consideración,

Es grato saludarle, a nombre de la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, deseándole éxitos de toda índole en su labor diaria y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que, habiendo visto el documento de referencia (1), con fecha 10 de setiembre del 2024, donde solicita realizar trabajo de investigación -TESIS en el tema "CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE 2024".

Mediante documento de referencia (2), de fecha 17 de setiembre del 2024, emitido por la Gerente (e) de Administración y Finanzas remite la autorización para la ejecución del trabajo de investigación-tesis en mención.

Por lo tanto, esta gerencia en atención a su solicitud remite la información para conocimiento y fines que estime conveniente.

Sin otra particularidad, me despido de usted reiterándole las muestras de mi estima personal.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CASTILLO GRANDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CASTILLO GRANDE  
GERENCIA MUNICIPAL



[www.municastillogrande.gob.pe](http://www.municastillogrande.gob.pe)  
Av. Iquitos Cdra. 13 Mz. H Lote 05-B - Castillo Grande

**ANEXO 5**  
**GALERÍA FOTOGRÁFICA**





## ANEXO 6

### ENCUESTAS REALIZADAS DE BASE DE DATOS EXCEL

CULTURA ORGANIZACIONAL																					
N°	VALORES Y CREENCIAS						ARTEFACTOS						PRESUNCIONES BASICAS						D 1	D 2	D 3
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18			
1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
7	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3
8	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
11	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
12	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3
13	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
15	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
16	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1
18	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	1
19	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
22	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2
23	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2
24	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	2
25	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
27	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
28	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1

31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2
34	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3
37	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
40	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
41	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
44	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2
45	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
49	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
50	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2
51	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1
53	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
54	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
57	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1
60	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2
62	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2
63	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

64	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
65	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2
66	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
67	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1

## ANEXO 7

### ENCUESTAS REALIZADAS DE BASE DE DATOS SPSS

\*sejo encuesta.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos (Modo de prueba)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

25 : Visible: 22 de 22 variables

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D1	D2	D3
1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
4	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	6	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
7	7	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3
8	8	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
9	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	10	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
11	11	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
12	12	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3
13	13	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
14	14	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
15	15	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
16	16	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1
17	17	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
18	18	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1
19	19	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1
20	20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	21	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
22	22	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2
23	23	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2
24	24	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2
25	25	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	26	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
27	27	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

1 días restantes en Prueba de versión completa [Actualizar aquí](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO [Clásico](#)

\*sejo encuesta.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos (Modo de prueba)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

25 : Visible: 22 de 22 variables

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D1	D2	D3
27	27	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1
28	28	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
29	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
30	30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
31	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	32	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	33	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2
34	34	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
35	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
36	36	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3
37	37	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
38	38	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
39	39	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
40	40	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
41	41	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1
42	42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	43	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
44	44	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3
45	45	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2
46	46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	47	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
48	48	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
49	49	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
50	50	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3
51	51	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
52	52	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1
53	53	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

1 días restantes en Prueba de versión completa [Actualizar aquí](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO [Clásico](#)

\*sejo encuesta.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos (Modo de prueba)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

25 : Visible: 22 de 22 variables

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D1	D2	D3
53	53	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
54	54	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1
55	55	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
56	56	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
57	57	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
58	58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	59	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1
60	60	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
61	61	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2
62	62	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2
63	63	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
64	64	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
65	65	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2
66	66	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
67	67	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
68																						
69																						
70																						
71																						
72																						
73																						
74																						
75																						
76																						
77																						
78																						
79																						

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

1 días restantes en Prueba de versión completa [Actualizar aquí](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO [Clásico](#)

\*sejo encuesta.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos (Modo de prueba)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ID	Numérico	8	0		{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P1	Numérico	8	0	Para la entidad...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P2	Numérico	8	0	Están interesa...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P3	Numérico	8	0	Conoce usted l...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P4	Numérico	8	0	Considero que...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P5	Numérico	8	0	La institución u...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P6	Numérico	8	0	Las sanciones...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P7	Numérico	8	0	Los trabajador...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P8	Numérico	8	0	En la institució...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P9	Numérico	8	0	El área de trab...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P10	Numérico	8	0	La entidad cue...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P11	Numérico	8	0	La tecnología e...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P12	Numérico	8	0	Cuentan con e...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P13	Numérico	8	0	Los comporta...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P14	Numérico	8	0	Existe vinculo o...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P15	Numérico	8	0	Tiene la autori...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P16	Numérico	8	0	En la organizac...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P17	Numérico	8	0	Cuando se indi...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P18	Numérico	8	0	Los procesos ...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	D1	Numérico	8	0	valores y creen...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
21	D2	Numérico	8	0	artefactos	{1, Acuerdo}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
22	D3	Numérico	8	0	presunciones ...	{1, Acuerdo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Visión general Vista de datos **Vista de variables**

1 días restantes en Prueba de versión completa [Actualizar aquí](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO [Clásico](#)