

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA
REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y
ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL, HUACHO 2017.**

AUTORA:

RAMOS COLLANTES JENIFER STHEFANIE

Chimbote – Perú

2019

Palabras clave

Tema	Cultura organizacional y Clima organizacional.
Especialidad	Administración.

Theme	Organizational culture and organizational climate.
Specialty	Administration.

1. Título

CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL, HUACHO 2017.

CULTURE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE REGIONAL MANAGEMENT OF PLANNING, BUDGET AND TERRITORIAL CONDITIONING, HUACHO 2017.

2. Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

La metodología fue de diseño no experimental, transversal, correlacional. La población 33 trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,866). Se utilizó la Correlación Rho Spearman.

Los resultados respecto a la cultura organizacional, señalan que en los aspectos formales el 36,4% mencionó que solo a veces la gerencia utiliza tecnología necesaria para cumplir con sus funciones eficientemente y en el caso del 15,2% mencionó que la empresa solo a veces transmite a sus trabajadores las estrategias a utilizar para cumplir con los objetivos; en referencia a los aspectos informales el 33,3% mencionó que solo a veces existen patrones o estándares de integración formales dentro de la gerencia y en el caso del 18,2% mencionó que la Gerencia a veces trasmite a sus trabajadores valores. Asimismo, respecto el 15,2% mencionó que solo a veces tienen limitaciones al momento de realizar su trabajo dentro de la gerencia, el 15,2% mencionó que a veces les dejan ser innovador, en el caso del 30,3% mencionó que solo a veces existe una inestabilidad laboral en la gerencia, el 12,1% mencionó que solo a veces la gerencia da recompensas por alcanzar resultados positivos. La conclusión señala que, existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,985$), por lo que se concluye la cultura organizacional se relaciona significativamente en el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

3. Abstract

The objective of the research was to establish how the organizational culture is related to the organizational climate of the Regional Planning, Budget and Territorial Conditioning Department of the Regional Government of Lima, 2017.

The methodology was non-experimental, transversal, correlational. The population 33 workers of the Regional Management of Planning, Budget and Territorial Conditioning of the Regional Government of Lima. We used the survey technique and instrument the questionnaire. The reliability of the instrument was made using the Cronbach's Alpha coefficient (0.866). The Rho Spearman Correlation was used.

The results regarding the organizational culture, point out that in the formal aspects 36.4% mentioned that only sometimes management uses the technology necessary to fulfill its functions efficiently and in the case of 15.2% mentioned that the company only Sometimes it transmits to its workers the strategies to be used to meet the objectives; In reference to informal aspects, 33.3% mentioned that there are only formal integration standards or standards within management, and in the case of 18.2% mentioned that management sometimes transmits its values to workers. Also, with respect to 15.2% mentioned that only sometimes have limitations when doing your work within the management, 15.2% mentioned that sometimes they let them be innovative, in the case of 30.3% mentioned that only sometimes there is job instability in management, 12.1% mentioned that only sometimes management gives rewards for achieving positive results. The conclusion points out that there is a strong and very significant correlation ($p = 0.000 < 0.05$, $r = 0.985$), which is why the organizational culture is significantly related in the organizational climate of the Regional Planning, Budget and Territorial Conditioning of the Regional Government of Lima, period 2017.

Índice

Tema	Página N°
Palabras clave	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice	v
Introducción	1
Metodología	26
Resultados	29
Análisis y discusión	45
Conclusiones y Recomendaciones	47
Referencias bibliográficas	48
Anexos y apéndice	50
A. Matriz de consistencia	50
B. Cuestionario	52

4. Introducción

A. *Antecedentes y fundamentación científica*

Antecedentes internacionales

- a) Ojeda, (2011), realizó la investigación: Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a la siguiente conclusión: El clima organizacional es uno de los mejores indicadores, para poder determinar el funcionamiento de una organización, a nivel individual, grupal u organizacional, además ayuda a determinar los factores que intervienen en dicha corporación, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización pudiendo determinar el nivel de intervención, y las áreas susceptibles de mejora y cambio.

- b) Aguilar (2016) realizó la tesis titulada “Trabajo en Equipo y Clima Laboral”, la cual fue aprobada por la Universidad Rafael Landívar. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. La tesis es una investigación cuantitativa, de diseño descriptivo. La población fue 30 colaboradores. El instrumento que se utilizó para investigar las variables de estudio fue un cuestionario. La metodología estadística utilizada fue significación y fiabilidad de proporciones. Los resultados estudiados determinaron que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes.

- c) Montaña & Torres (2015) realizaron la tesis titulada “Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero”, la cual fue aprobada por la Universidad del Rosario, Colombia.

La investigación tuvo como objetivo general el caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector financiero en Colombia mediante la aplicación de la metodología para describir cultura organizacional en Colombia (MEDECO), con el fin de evaluar si ella es o no pertinente para el proceso de cambio que ha sido planeado para dicha organización. El método de investigación utilizado es de tipo inductivo deductivo. Como resultado, se concluye que la empresa cuenta con una cultura alternativa explícita conformada por las macros tendencias de formalización y de calidad de la interacción social evidenciando así que en la empresa no se perciben rasgos altamente arraigados en situaciones de nivel dicotómico y, por el contrario, existe algún nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas alrededor de las dos macro tendencias.

Antecedentes nacionales

- a) Carrión y Gonzales (2013) en su artículo denominado “Influencia de la cultura organizacional en la gestión empresarial del Distrito de Huacrachuco”. El presente artículo tiene como objetivo general conocer la influencia de la cultura organizacional en la capacidad de la gestión empresarial de los productores. La investigación fue cualitativa – descriptiva, se utilizó la técnica de la encuesta. La principal conclusión es que las funciones gerenciales se utilizan deficientemente pues su nivel de eficiencia es regular en cuanto a las actividades que realizan, ya que no utilizan sus recursos disponibles de manera adecuada y optima que les permita obtener los resultados deseados, siendo una causa la falta de capital propio que les permita llevar a cabo sus actividades correctamente.

- b) Solís, Zamudio, Matzumura, y Gutiérrez (2016) en el trabajo de investigación titulado “Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III- 2. Lima, Perú 2015”,

tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y Síndrome de Burnout en los profesionales. El material y método de estudio utilizado fue cuantitativo, prospectivo, correlacional de corte transversal. La muestra fue 43 profesionales. Para el análisis y estudio de las variables, se utilizó la escala de Rensis Likert y Maslach Burnout Inventory. En sus hallazgos concluyen que, en el servicio de emergencia, el nivel de clima organizacional fue medianamente favorable con ausencia de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. No existe relación significativa entre ambas variables.

- c) Saavedra (2016) en el trabajo de investigación titulado “El diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en diciembre del 2012” tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores. El tipo de investigación empleado fue el básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no observacional, correlacional, transversal. La muestra fue 69 trabajadores. La información fue recolectada a través de un cuestionario de encuesta, concluyendo que el médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos.

Antecedentes regionales

- a) Mendoza (2012) en su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de

secundaria en una institución educativa de Ventanilla, concluyó que existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional y el rendimiento académico en alumnos del tercer grado de educación secundaria en una institución educativa de Ventanilla. Además, existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla.

- b) Martínez, Yépez (2017) en su tesis titulada “Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: estudio de casos”. La medición de estos conceptos se presentaba en diversos modelos, cada uno con dimensiones distintas que delimitaban el alcance y facilitaban el análisis. Para la presente investigación se escogieron modelos ya estudiados sobre cultura organizacional y clima laboral, el modelo de valores por competencia (MVC) y el work environment scale (WES) respectivamente. A partir de estos, se diseñaron las encuestas a realizar al personal de mano de obra de cada una de las empresas a estudiar. Los resultados encontrados muestran que las empresas pequeñas normalmente presentan una cultura tipo clan, y las grandes, jerárquica. De la misma manera se encontró que, por la cohesión y apoyo entre sus compañeros, el personal siente un clima más agradable en empresas pequeñas que en las grandes, en las que resaltan el control y la organización.
- c) Pérez y Rivera, (2015) en el trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con preguntas cerradas, concluyendo que existe una vinculación causa efecto

positivo entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.

Cultura organizacional

a) Definiciones de cultura organizacional

Hill, Jones & Schilling (2015) define a la cultura organizacional como la agrupación de capacidades, aptitudes, normativas y habilidades particulares en las que coinciden los individuos y conjuntos de una compañía.

Hitt, Ireland & Hoskisson (2015) señala que por cultura organizacional se entiende como la unión compleja de ideologías, símbolos y capacidades centrales compartidos en toda la compañía y que influyen en la manera en que desempeña sus negocios.

Benjamín & Fincowsky (2014) definen a la cultura organizacional como la distribución de las convicciones, comportamientos, prácticas, costumbres, supuestos y maneras de realizar los asuntos de integrantes de la compañía.

Chiavenato (2014) es un modo de vida que la cultura organizacional menciona, una estructura de valores y creencias, en una determinada organización la forma aceptada de relaciones típicas y de interacción en la que se define.

Werther, Davis & Guzmán (2014) se define como valores centrales en la cultura organizacional como las normativas actitudinales, valores centrales modelos de actividad que rige la gente en una organización. Invierte en su trabajo mucha energía y la interacción con los demás.

Jones (2013) lo define como la relación de reglas y capacidades que son aplicadas por los participantes de una compañía, donde se supervisan los vínculos entre sí mismos y entre los abastecedores, consumidores y otros sujetos ajenos a la empresa.

D'Alessio (2013) es el resultado de un proceso que defina a la cultura organizacional, en la cual para las tomas de decisiones los miembros de la

organización interactuaran para así solucionar problemas inspirados en, valores, creencia, principios, procedimientos y reglas que se han incorporado poco a poco a las empresas.

Koontz & Weihrich (2013) es un modelo de comportamiento general que indica la cultura organizacional, como valores y creencias que sus integrantes distribuyen. A partir de lo que puedan decir se deduce, piensan y hacen en un ambiente organizacional las personas.

Robbins & Judge (2013) es un método de significados que los miembros comparten en la cultura organizacional, la cual otras instituciones serán distinguidas de otras.

b) Dimensiones de la cultura organizacional

Chiavenato (2014) expresa que lo fundamental para el entendimiento de una es comprender su cultura. Esta no se muestra abiertamente de forma completa ya que existen algunos elementos que se pueden percibir fácilmente y sin tantos problemas las cuales se denominan aspectos formales, mientras por otro lado existen otros que son de difícil percepción y son llamadas aspectos informales.

Por esto, se van a tomar en cuenta las siguientes dimensiones para el desarrollo de la tesis:

a. Aspectos formales y abiertos

Son elementos evidentes y perceptible abiertamente, dirigido hacia estados operacionales y las actividades usuales.

- Formación de la compañía.
- Nombres y descripciones de cargos.
- Metas de la compañía.
- Planificación.
- Tecnologías utilizadas.

- Métodos y procesos de trabajo.
- Diplomacia e indicaciones.

b. Aspectos informales y ocultos

Elementos no visibles y desconocidos, emotivos y sensibles, orientadas hacia puntos de vista comunitarios y psíquicos.

- Estándares de dominio y de potestad.
- Impresiones y comportamientos de los sujetos.
- Emociones y normativas de los grupos.
- Capacidades y expectativas.
- Modelos estándares de integración explícitos.
- Conexiones efectivas.

c) Características de la cultura organizacional

Robbins & Judge (2013) señalan identificadas características básicas las mencionamos más adelante:

a. Innovación y correr riesgos

Para que corran riesgos y sean innovadores tienen un grado que se les tiene que nutrir a los empleados.

b. Minuciosidad

Es el nivel en que se demora los trabajadores a mostrar capacidades de evaluación, atención a los detalles y muestras una exactitud.

c. Orientación a los resultados

Es el nivel que se concentra en los efectos más que en métodos para conseguirlos y también las técnicas que en la gerencia reúne.

d. Orientación a las personas

Toma en cuenta el efecto de conclusión en la organización con los integrantes en la que el grado de decisiones la gerencia tomara en cuenta.

e. Orientación a los equipos

Se estructuran en grupos más que personalmente, en el nivel de las actividades laborales.

f. Agresividad

Nivel de ser valiente y competitivas las personas antes de ser informales.

g. Estabilidad

El nivel en que las funciones dentro de la compañía conservan la situación de los asuntos, en vez de acrecentar.

Así mismo, Cantú (2011) señala algunos aspectos determinantes en una cultura, las cuales son las siguientes:

a. Autonomía individual

Nivel de conciencia, autodeterminación y conveniencia de tener la decisión que las empresas consienten a los trabajadores.

b. Estructura

Dimensión en que las normas y reglamentos sean utilizadas para supervisar la conducta de los individuos.

c. Apoyo

Cordialidad de los gestores hacia los trabajadores.

d. Identidad

Manera en que los trabajadores se empatizan con la compañía que con su grupo de trabajo.

e. Forma de recompensar el desempeño

Es necesario entregar premios, incentivos y retribuciones cuando los trabajadores realizan mediante juicios adecuados con los métodos de gestión.

f. Tolerancia de conflicto

Aceptar que existen conflictos de relación entre colegas ocupacionales y la aptitud de ser desinteresados.

g. Tolerancia de riesgo

Se orienta a los colaboradores a ser creativos y arriesgados.

d) Elementos de la cultura organizacional

Robbins & Judge (2013) se encuentra una serie de elementos en la cultura, un conjunto de componentes de las que tenemos: costumbres, ritos, capacidades, relatos, protagonistas, etc.

a. Los valores

Son persuasiones principales de que un estado final de presencia es preferiblemente social o personal.

b. Costumbres

Conjunto de usos que un individuo o país tiene ya sea como conjunto o hábito, que puede diferenciar de los demás.

c. Ritos

Los valores centrales en las organizaciones que se refuerzan y expresan y son secuencias que expresan las actividades de manera repetitivas, las personas prescindibles e imprescindibles que indiquen metas más notables.

d. Historias

Circulan en la gran mayoría de la empresa cuentos anécdotas famosas, la cual cuenta de los fundadores referentes hechos, que afectaran a futuro decisiones fundamentales y de igual forma a la alta gerencia.

Clima organizacional

a) Definiciones del clima organizacional

Uribe (2015) define al clima laboral como un grupo de cualidades distinguidos de una compañía y, o sus suborganizaciones o ambas, que establecen la conducta de los colaboradores y que pueden ser incitados de manera en que la compañía y, o sus suborganizaciones, o ambas, sean respecto a sus integrantes o su alrededor.

Chiavenato (2015), es la condición o total de cualidades del medio distinguidas o evidenciadas por los miembros del trabajo.

Chiavenato (2014) indica que es un factor influyente en la motivación, que define como la particularidad o característica del entorno en la compañía que es experimentada o percibida por los trabajadores, influyendo en su conducta, ya que el clima organizacional tiene ciertas cualidades que repercuten en este último (comportamiento del trabajador).

Para Domínguez, Ramírez & García (2013) el clima organizacional se basa fundamentalmente en las distintas impresiones personales de los trabajadores, modelos repetitivos de comportamientos, emociones, valores y conducta que determinan la estadía dentro de la compañía, así mismo como los lazos existentes entre las agrupaciones de trabajadores formados dentro de la organización.

Como se ha mencionado, el Clima organizacional tiene un vínculo con la impresión que tiene el personal hacia su compañía influyendo en el actuar de los mismos. Para cuantificar, evaluar y expresar el clima organizacional se puede hacer por medio de algunas medidas, que dan contestación a componentes relacionados con características de la compañía.

b) Dimensiones del clima organizacional

Chiavenato (2014), plantea para la cuantificación y evaluación del clima organizacional las próximas dimensiones: Conformación organizacional, responsabilidad, riesgos, premiación, calor - apoyo y conflicto.

a. Conformación organizacional

Son las limitaciones o libertades de los trabajadores teniendo en cuenta las órdenes, restricciones y limitaciones que se dan en el trabajo como producto de las reglas, reglamento, procesos, mando, diferenciación, etc., a más libertad mejor el ambiente.

b. Responsabilidad

Es el empoderamiento (autonomía) que cuenta los trabajadores, estando relacionado con la negativa de la decisión individual, la limitación de sus iniciativas individuales, entre otros, si hay mayor estímulo habrá un mejor clima organizacional.

c. Riesgos

(Chiavenato, 2014, p. 402) “la situación del trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes”.

d. Recompensa

(Chiavenato, 2014, p. 402) “la organización puede hacer hincapié en las críticas y las sanciones, así como estimular recompensas e incentivos para que se alcancen los resultados, al mismo tiempo que deja el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula con recompensas e incentivos, tanto mejor será el clima”.

e. Calor – apoyo

(Chiavenato, 2014, p. 402) “La organización puede tener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal, cuanta más calidad se la organización, tanto mejor

será su clima”.

f. Conflicto

(Chiavenato, 2014, p. 402) “la organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, pero también puede incentivar diferentes puntos de vistas y administrar los conflictos que se derivan de ellos por medio de la confrontación”.

c) Características de los trabajadores para un buen clima organizacional

Chiavenato (2015). Ya que el cumplimiento de estos requerimientos supremos usualmente cae en manos de quienes tienen cargos de superiores, es primordial que la gestión entienda el origen de la aclimatación de los individuos.

Esta cambia entre personas de un instante a otro. Una buena aclimatación requiere de vigor de la mente. Los sujetos con un vigor mental poseen las consiguientes cualidades:

- Siente bienestar con su misma persona.
- Siente bienestar con otras personas.
- Tienen la capacidad de afrontar los retos de la vida.

El entorno entre los participantes de la compañía se denomina clima organizacional y se encuentra rigurosamente relacionado al nivel de incentivo de los seres. Cuando están incentivadas, el clima laboral es mejor y se ve reflejado en las gratas conexiones, que se califican por comportamientos de valor, atención, participación voluntaria, entre otros.

Pero, cuando los sujetos poseen poca motivación, ya sea por sentimiento de fracaso o coacción de impedimentos para el logro de los requerimientos, el clima laboral generalmente se identifica por aspectos como el desánimo, despego, desaliento, inconformidad, entre otros., y de manera extrema puede presentar violencia, alborotos, y sucesos de enfrentamientos contra la compañía como paros, protestas, huelgas y otros.

El clima laboral es la condición o total de cualidades del entorno notados por los colaboradores de la compañía, e interviene en gran magnitud en este.

La conceptualización de clima laboral acapara una gran cantidad de actividades del entorno que intervienen en el aspecto de la motivación, es decir las cualidades de incentivo de la compañía, o elementos que generan diversos tipos de motivación.

d) El clima organizacional en el desempeño

Uribe (2015), precisa al clima laboral como una agrupación dificultosa, vinculada con la cultura que se construye desde los aspectos generales en que se vive. Las variables vinculadas son:

a. Evitación del trabajo

Su conceptualización es respecto a las conductas de los trabajadores que no aportan al logro de objetivos en la compañía, así como la falta de puntualidad en su ingreso y retiro, largas ausencias, no trabajo real, simular estar enfermo. Así mismo labores que no se vinculan con las responsabilidades de su cargo como conversaciones largas con colegas, mal uso del teléfono, computador y servicios higiénicos, o reducción de su empeño en las labores.

b. Bienestar emocional

Es considerado como respuestas de conocimientos, operativas, funcionales, vinculadas con expresiones de estado de ánimo triste, preocupado, muestras de sueño, baja energía y salud deficiente que mencionan ser los efectos del proceso de la justicia en las organizaciones y comodidad en sus labores.

c. Sensibilidad a la justicia

La respuesta de las personas a la manera de ver la justicia en la organización es respecto a la percepción que tienen de la injusticia.

Los autores mencionan que respecto a la sensibilidad los sujetos pueden organizarse en: buenos, emocionales, y auténticos. Los buenos manifiestan su

satisfacción con su compensación y sienten culpa al ser retribuidos de más; los emocionales manifiestan estrés o incomodidad cuando son menos o más retribuidos, y los auténticos demuestran estar satisfechos cuando son compensados en mayor grado e insatisfechos cuando no es así.

d. Justicia organizacional interpersonal

Se basa en la teoría de la equidad de Adams (1965) que menciona que las personas se encuentran incentivados debido a un trato justo respecto a sus colegas. Sin embargo, respecto a Hosmer y Kiewitz (2005), la justicia en las organizaciones se vincula al punto de vista de los trabajadores respecto a la justicia del trato que obtienen de la compañía.

e. Satisfacción en el trabajo

Es una de las cualidades que han obtenido más enfoque, citando a Locke en 1976, en la que menciona es resultado de un efecto de conocimiento y específico que proviene del análisis de la antigüedad en la compañía y lleva a emociones gratas, siendo su punto de vista sobre todo lo que obtiene de su cargo.

f. Involucramiento con el puesto

Es el valor que posee cierto cargo en la estima propia del colaborador.

Siendo también considerado como un aspecto de conocimiento que muestra el nivel de representación psíquica con su cargo.

e) Teorías del Clima Laboral

Chiavenato (2014) afirma que:

a. Teoría de las relaciones humanas

Esta teoría contribuye a un nuevo lenguaje a la recopilación administrativa: se habla de dinámica de grupos, comunicación, motivación, organización informal, liderazgo, entre otros., y se señala con firmeza y se aparta los viejas definiciones tradicionales de departamentalización, partición de las labores, autoridad,

jerarquía, etc. de pronto se inicia con la exploración del otro lado de la moneda: el sociólogo y el psicólogo anteceden al técnico y al ingeniero. La dinámica de grupo alcanza superioridad ante la máquina y el método; la felicidad humana se crea a partir de otros puntos de vista, debido a que el homo económico da lugar al hombre social. A principios de la segunda guerra mundial, se acentuó el carácter democrático de la revolución de la administración. El énfasis de las personas reemplaza el de la conformación en las actividades. Después de esta teoría nació otro pensamiento relacionado a la naturalidad del ser humano: el hombre social.

b. Influencia de la motivación humana

La teoría de la motivación nos habla sobre la conducta de los individuos. La administración científica está basada en la conceptualización de homo economicus, que dice que la conducta del ser humano es originada tan solo por la retribución de salario, herramientas de y por la búsqueda de dinero; con lo que se concluye, la teoría de la motivación da fundamento al punto de vista tradicional de la administración. El ensayo que se realizó en Hawthorne indicó que el estímulo de remuneración (incluso cuando se genere sobre aspectos imparciales) no es el único aspecto concluyente para el bienestar del colaborador en el aspecto de trabajo. Elton Mayo y su grupo plantearon otra teoría referida al tema, contrapuesta a la del homo economicus: los estímulos salariales y económicos no son los únicos que motivan al hombre, las recompensas simbólicas y sociales también son estímulos.

c. Moral y clima organizacional

La motivación es la que impulsa a esforzarse para alcanzar las metas trazadas por las organizaciones tomando en cuenta que se deberá satisfacer al menos una necesidad particular; de aquí surge la definición de moral. La bibliografía acerca de la moral del personal se inicia la teoría de las relaciones humanas. Su definición una noción intangible y abstracta, pero palpable. Es resultado de la condición de motivación inducido por la satisfacción o insatisfacción de los individuos. Si la compañía logra el bienestar de las personas, y se reduce cuando la organización no satisface las necesidades de los mismos, la moral se incrementa. En

consecuencia, esta se reduce si las necesidades se hallan con barreras internas o externas que imposibilitan el bienestar e incitan a la frustración, pero se incrementa si las necesidades particulares están en un nivel medio y lo satisface. De la definición de moral nace el de clima organizacional. Este se define como el entorno social y psicológico corporativo, y determina la conducta de sus integrantes. Un nivel alto de moral crea un clima agradable, amistoso, cálido y receptivo, pero bajo nivel de la moral conlleva a un clima desagradable, inamistoso y frío.

d. Teoría del desarrollo organizacional

Esta tendencia nace como el conjunto de ideas sobre la organización, el ambiente y el hombre, con la intención de proveer el incremento y el progreso de las organizaciones. Es así que, esta teoría es un fraccionamiento operacional y útil de la teoría del comportamiento orientado a la perspectiva sistémica. Todo eso no tiene como fin ser una hipótesis administrativa, sino que se considera una escuela que congrega diversos autores con el intento de emplear conocimientos del comportamiento (especialmente la teoría del comportamiento) a la administración.

e. Los cambios y la organización

El conocimiento de desarrollo organizacional está vinculado a las percepciones de la habilidad para adecuarse y cambio a la compañía con respecto a las variaciones que se puedan dar en el ambiente. Con lo que se da nacimiento a un concepto nuevo de clima organizacional, cultura organizacional y organización. La primera, establece como particularidad de cada organización la atmosfera psicológica o el medio interno. La satisfacción de las necesidades del equipo y la moral tienen relación con el clima organizacional y cual se considera satisfactorio o insatisfactorio, positivo o negativo, lo que depende del vínculo que hay en la organización y los integrantes. El conocimiento de clima implica factores estructurales, tales como metas operacionales, tecnología utilizada, reglamentos internos, políticas corporativas, asimismo de condiciones de comportamiento social que son sancionados o motivados mediante los factores sociales.

f. Cambio de la cultura y del clima organizacional

La compañía es un método complejo y humano, que tiene particularidades particulares distintivas tanto de clima como cultura organizacional. Se deberá perfeccionar constantemente, observar y analizar para lograr que se refleje en la productividad y motivación.

B. Justificación de la investigación

El presente trabajo se justifica por que aporta un marco empírico para posteriores investigaciones con fines de desarrollo de un clima organizacional positivo y por lo tanto eficiente y coherente dentro de una cultura organizacional progresista, con valores y normas elaboradas de acuerdo a la realidad. Del mismo modo, contribuye en la toma de conciencia de los gerentes de las diversas organizacionales, quienes buscan actitudes y formas positivas que logren un buen clima laboral, orientándose hacia un futuro mejor con miras al éxito.

La Cultura Organizacional ha dejado de ser un elemento adyacente en las organizaciones como la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, rumbo al éxito. El clima organizacional es un elemento de gran importancia dentro de la organización y que influye en las relaciones humanas. El ser humano por naturaleza, necesita relacionarse con otras personas para poder satisfacer sus necesidades de afecto y socialización, y con ello forma lo que es el clima laboral dentro de la organización. La presente investigación da a conocer el amplio ámbito de la cultura organizacional y el clima organizacional.

La cultura organizacional y el Clima organizacional son dos elementos que están estrechamente interrelacionados, ya que el éxito o fracaso de poder desarrollar las metas y lograr objetivos dentro de las organizaciones depende muchos de las personas que laboran en ella, pues son la personas las que definen los objetivos

organizacionales, las estrategias para lograrlos, las estructuras, los procesos de trabajo, y son ellas quienes adquieren y utilizan los recursos financieros, tecnológicos, y toman las decisiones acerca de la marcha de la empresa.

Los resultados aportan información actualizada a la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, para la formulación e implementación de planes, estrategias y actividades que cumplan una cultura organizacional y clima organizacional de mayor efectividad.

C. Problema

La Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial es el órgano responsable de la formulación y conducción de los procesos técnicos y sistemas de planificación estratégica, programación de inversiones, presupuesto, estadística e informática, demarcación territorial, cooperación técnica y desarrollo institucional del Gobierno Regional de Lima. El gerente es el responsable y está sujeto de forma directa por la Gerencia Gerencial Regional. La gerencia tiene la labor de planificar, el estudio de las estrategias, hacer inversiones, presupuesto, los tributos, administración y reglamento territorial, concesiones competencias del gobierno. Algunas funciones que cumple esta Gerencia son:

- Dirigir el planeamiento del Plan de desarrollo Concertado, y administrar las tareas de áreas de programación o ya sea en instituciones del sector público, Municipalidades y compañías pertenencias a la sociedad.
- Realizar la supervisión y control del progreso de realización los sistemas para actualizar los datos.
- Propagar, guiar, enfocar y controlar cómo se progresa el presupuesto por medio de la ejecución de reglas para formular, ejecutar y controlar el presupuesto.

- Reglamentar, guiar, administrar y hacer evaluaciones sobre la propuesta de proyectos, dando prioridad a temas como inversiones de la comunidad, en el distrito, en la provincia y la región.

Con fines de llevar a cabo dichas funciones, la Gerencia tiene a su disposición Oficinas de Planeamiento, Programación e Inversiones, Presupuesto, Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información, Acondicionamiento Territorial y de Administración y Adjudicación de Terrenos que pertenecen al Gobierno.

En la actualidad la cultura organizacional y el clima organizacional van son temas que se está teniendo las entidades tanto del sector público y privado a causa de que la alta directiva ha tomado conciencia que la única forma de lograr la calidad total en el servicio, teniendo el conocimiento como se labora para lograr lo propuesto. La cultura organización es el impulsor para que las organizaciones tengan éxito, por ello es indispensable considerarlo como tema de gran importancia, es decir, es un instrumento estratégico que ayuda a lograr niveles altos de productividad y aún más apoya para desarrollar las categorías de calidad en la atención ofrecida. Por otro lado, el clima organizacional, se determina por lo que percibe el trabajador de los aspectos culturales, ello comprende la sensación y la forma de expresión del personal antes las cualidades y calidad de la cultura organizacional. No cabe duda que la cultura en una herramienta que integra a cada organización o actividades que se cumplen, por tal motivo, es uno de los elementos que establecen la efectividad del personal, además de ello depende las categorías de productividad y calidad brindado, en el clima es donde se determinan lo propuesto.

En la Gerencia tiene que alcanzar niveles óptimos de un entorno laboral para su personal, y esta forma se sientan motivación al momento de llevar sus labores que ayudarán a cumplir los objetivos organizacionales. Aunque hay diversas maneras de motivar, es necesario saber si la Gerencia le da el clima laboral la importancia adecuada; y teniendo en cuenta eso, se ha observado dentro de la Gerencia algunos problemas como una inadecuada comunicación interna, problemas en la misma

organización, existe una inadecuada distribución de labores y además una desconfianza por los superiores hacia el equipo de trabajo.

La Gerencia requiere tener una cultura firme e inclusiva de haga posible reflejar una imagen optima y muy coherente con lo que pasa en la organización, y ello debe manifestarse un servicio que brinde satisfacción lo esperado por los usuarios. Aunque la cultura organizacional sea de total importancia dentro de la organización la Gerencia está demostrando debilidades con respecto a la cultura organizacional que están mostrando, estas debilidades con originadas por el egocentrismo que se observa por parte de algunas personas dentro de la organización y carencias de algunos valores dentro de la organización.

Es importante reconocer que al insistir estos problemas mencionados anteriormente que afectan tanto a la cultura organizacional como al clima organizacional de la Gerencia, van a influir a que se den problemas mayores que van a reflejarse en la calidad de servicio que pueden brindarles a sus usuarios.

Una forma de intervenir para que se dé una eficaz cultura organizacional y clima organizacional es la comunicación interna como herramienta estratégica mediante la cual se administra los flujos de información y de comunicación, contribuyendo a gestionar y a difundir el conocimiento organizacional, e influir en sus colaboradores para generar actitudes leales y conductas alineadas con el pensamiento estratégico, la cultura y los objetivos de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima.

En ese sentido se ha considerado formular los siguientes problemas que han dado inicio al proceso de investigación:

Problema general

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?

Problemas específicos

- ¿De qué manera se relacionan los aspectos formales de la cultura organizacional con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?
- ¿De qué manera se relacionan los aspectos informales de la cultura organizacional con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?

D. Conceptuación y operacionalización de las variables

Cultura organizacional

La cultura organizacional es Se define como una estructura de valores y creencias, en una determinada organización la forma aceptada de relaciones típicas y de interacción en la que se define. Se refiere a la forma típica y habituada de pensar y realizar las cosas, como también se comparte por cada integrante. (Chiavenato, 2006).

Aspectos formales

Son elementos evidentes y perceptible abiertamente, dirigido hacia estados operacionales y las actividades usuales (Fajardo, 2002).

Aspectos informales

Elementos no visibles y desconocidos, emotivos y sensibles, orientadas hacia puntos de vista comunitarios y psíquicos (Fajardo, 2002).

Liderazgo

Es un grupo de competencia de nivel directivo cuya finalidad es influenciar es nuestro modo de ser o en conjunto de individuos, y hace que el grupo labore con ganas de lograr lo propuesto (Maxwell, 2000).

Motivación

Son aquellos estímulos que promueven al individuo a hacer actividades fijas y ser perseverante a terminar con estas (Maslow, 2012).

Comunicación

Es el intercambio verbal o no verbal de datos entre dos o más individuos a manifestar sus opiniones y el individuo espera procesarlo (Chiavenato, 2002).

Interacción

La interacción es una acción correspondida de dos o más individuos, cosas, elementos. (Rizo, 2006).

Toma de decisiones

Es aquel proceso que pasan los individuos donde tiene que escoger entre diversas formas en contextos de la vida como en el trabajo, individual, sentimental, familiar y en la organización. (Freemont, 2014).

Metas

Es el fruto ansiado por un individuo se imagina, planifica y tiene un compromiso a alcanzar, un elemento hecho de forma personal o en una compañía que ha asumido (General, 2001).

Control

Es una herramienta que usa la administración para prever y corregir como también detectar ciertas deficiencias en el desarrollo de acciones, con la finalidad de llevar a cabo la normatividad, estrategias, políticas, propósito y metas (Koontz, 2001).

Clima organizacional

Se define como las características o propiedades del contexto en la organización que es experimentada o percibida por los trabajadores, influyendo en su conducta, ya que tiene ciertas cualidades que repercuten en este último (Brunet, 2006).

Estructura organizacional

Son las limitaciones o libertades de los trabajadores teniendo en cuenta las

órdenes, restricciones y limitaciones que se dan en el trabajo como producto de las reglas, reglamento, procedimientos, etc., a mayor libertad mejor el clima (Merton, 2002).

Responsabilidad

Es el empoderamiento (autonomía) que cuenta los trabajadores, estando relacionado con la negativa del impulso propio, se limita en mismas decisiones entre otros, habrá un mejor clima organización cuando haya mayor incentiva.

Riesgos

La situación laboral que tiene un incentivo protector y de esta manera prevenir riesgo o también puede ser un impulso para llevar nuevos desafíos y diversos (Belkis, 2002).

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
CULTURA ORGANIZACIONAL	<i>Aspectos formales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Nombres y descripciones de puestos - Objetivos organizacionales - Estrategias - Tecnologías utilizadas - Métodos y procesos de trabajo - Políticas y directrices
	<i>Aspectos informales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares de influencia y de poder - Percepciones y actitudes de las personas - Sentimiento y normas de los grupos - Valores y expectativas - Patrones estándares de integración formales

CLIMA ORGANIZACIONAL	<i>Estructura organizacional</i>	- Limitaciones y libertades de los trabajadores
	<i>Responsabilidad</i>	- Autonomía - Inicio personal
	<i>Riesgo</i>	- Situación de trabajo protectora
	<i>Recompensa</i>	- Incentivos - Estimulaciones
	<i>Calor – apoyo</i>	- Compañerismo - Apoyo grupal - Calor humano
	<i>Conflicto</i>	- Reglas - Procedimientos

E. Hipótesis

Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente en el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Hipótesis específicas

- Los aspectos formales de la cultura organizacional se relacionan significativamente en el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.
- Los aspectos informales de la cultura organizacional se relacionan significativamente en el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

F. Objetivos

Objetivo general

Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Objetivos específicos

- Establecer de qué manera los aspectos formales de la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.
- Establecer de qué manera los aspectos informales de la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

5. Metodología

A. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo - correlacional, porque se midió el comportamiento de las variables y la relación que existe entre ellas, mediante procedimientos estadísticos.

El diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal.

La investigación de diseño no experimental es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Hernández, Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que los diseños no experimentales se pueden clasificar en transversal y longitudinal.

De acuerdo, a la base teórica la presente investigación fue transversal ya que los datos se recolectaron en un solo momento, en un período de tiempo determinado.

B. Población y muestra

La población estuvo representada por 33 trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima.

Por contar con una población razonable para el estudio no fue necesario el cálculo de la muestra de la población.

C. Técnicas e instrumentos de investigación

La presente investigación empleó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento utilizado fue un cuestionario.

Se utilizó un cuestionario, el cual tuvo la finalidad de medir ambas variables, las cuales fueron “Cultura organizacional” y “Clima organizacional”.

El cuestionario fue hecho por elaboración propia, como referente a mi investigación.

D. Validación y confiabilidad

Validación del cuestionario “Cultura organizacional y Clima organizacional”

La validación del instrumento de recolección de datos tuvo en cuenta dos aspectos básicos:

- La opinión del experto para encontrar la validez de los mencionados instrumentos es lo que denominamos “juicio del experto”.

Confiabilidad del cuestionario “Cultura organizacional y Clima organizacional”

La confiabilidad de dicho instrumento administrándolo en una muestra piloto de 4 alumnos de la población, según los resultados se pudo precisar la construcción definitiva de los ítems y sus respectivas alternativas, corrigiéndose y reelaborados los ítems quedaron listos.

Validación el cuestionario

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.,671). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,671
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	968,682
	gl	276
	Sig.	,000

Validación el cuestionario

Para tener confianza en una prueba se debe de determinar la confiabilidad de la misma en tal sentido el estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.866, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables es aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	24

E. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó la distribución de frecuencias, la prueba de Rho de Spearman y el SPSS versión 25.

6. Resultados

A. Datos generales

Tabla 1

Género de los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	22	66,7
	Femenino	11	33,3
	Total	33	100,0

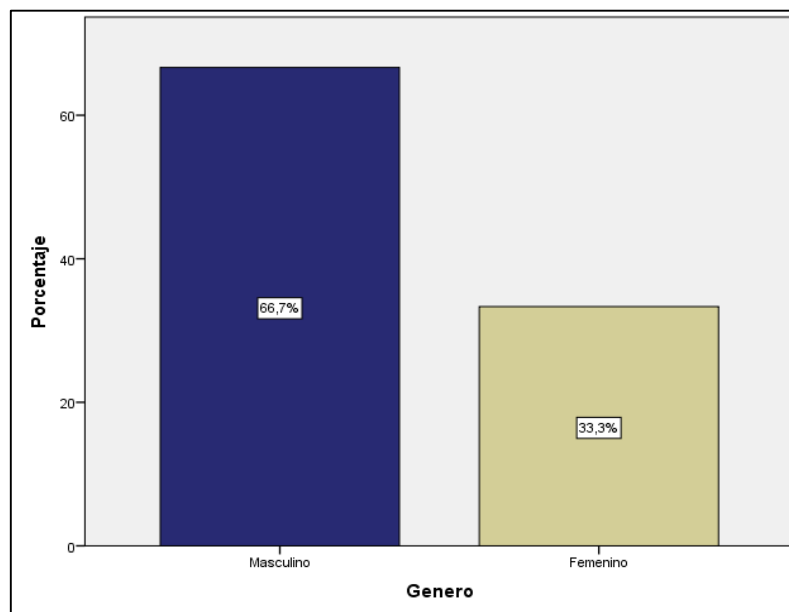


Figura 1. Género de los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima.

Se observa en la Tabla 1 que el 66,7% son del género masculino y el 33,3% son del género femenino.

Tabla 2

Edad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Entre 25 años a 31 años	2	6,1
	Entre 32 años a 45 años	16	48,5
	Más de 45 años	15	45,5
	Total	33	100,0

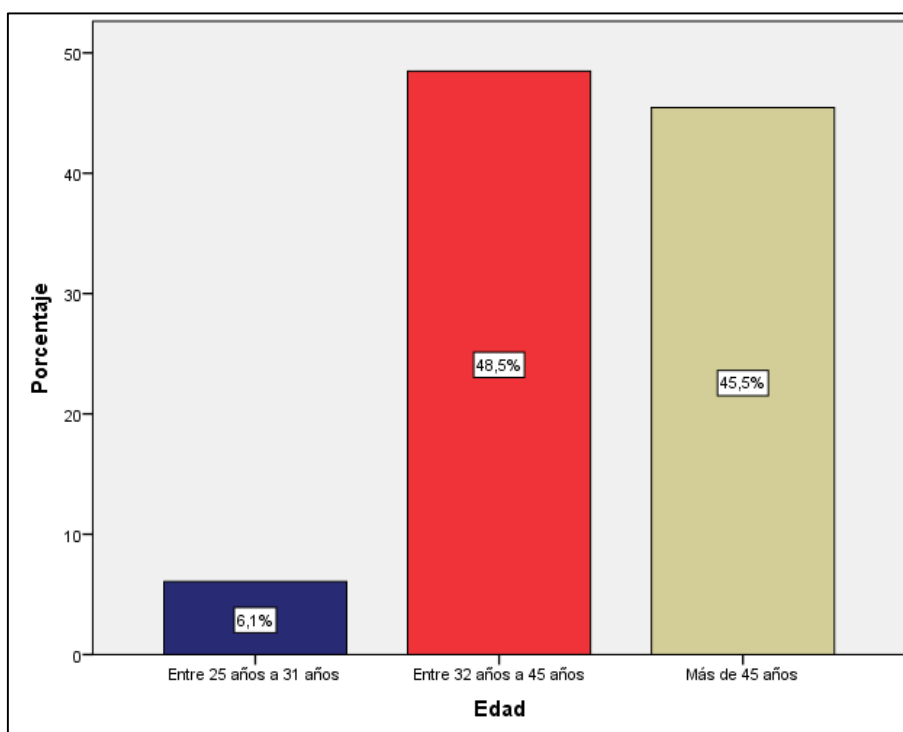


Figura 2. Edad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima.

Se observa en la Tabla 2 que el 6,1% tienen entre 25 años a 31 años, el 48,5% se encuentra entre 32 años a 45 años y el 45,5% menciono tener más de 45 años.

Tabla 3

Grado de instrucción de los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Grado de Bachiller	3	9,1
	Título profesional	22	66,7
	Grado de Magister o Maestro	8	24,2
	Total	33	100,0

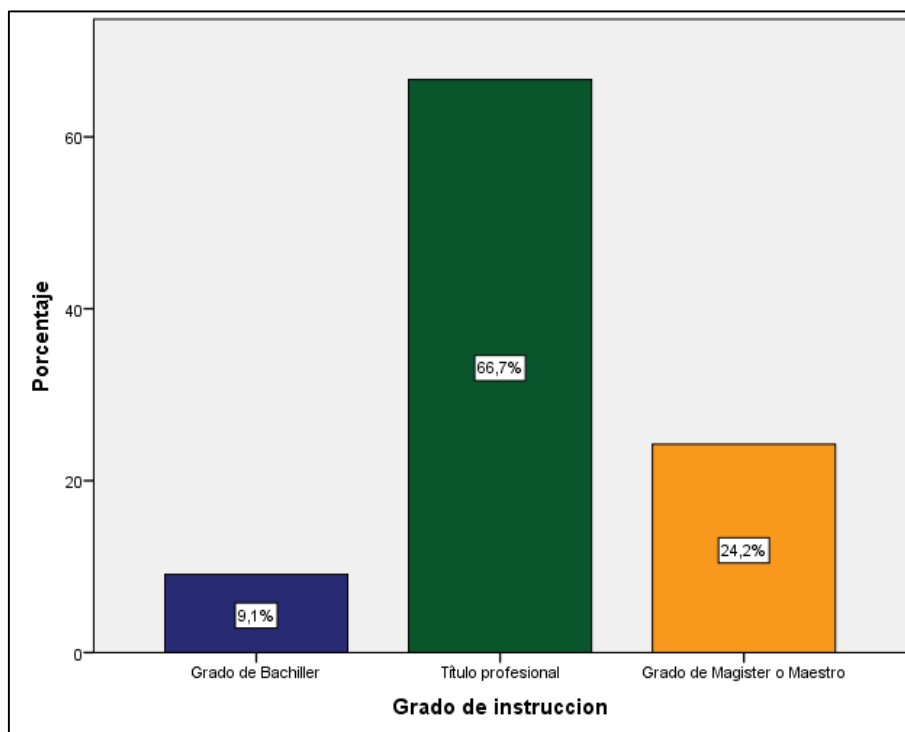


Figura 3. Grado de instrucción de los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima.

Se observa en la Tabla 3 que el 9,1% tiene grado de bachiller, el 66,7% tiene título profesional y el 24,2% tienen grado de maestro o magister.

B. Análisis estadístico de la variable “Cultura organizacional”

Tabla 4
Aspectos Formales

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.
1. ¿La estructura organizacional con la que cuenta la Gerencia ayuda a la institución a funcionar adecuadamente y cumplir con sus objetivos?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	10	30.3%	18	54.5%
2. ¿La Gerencia establece claramente los nombres y las descripciones de los puestos de trabajo de cada trabajador?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	8	24.2%	20	60.6%
3. ¿La Gerencia transmite de manera clara a todos sus trabajadores los objetivos de la gerencia?	0	0.0%	0	0.0%	3	9.1%	12	36.4%	18	54.5%
4. ¿La Gerencia transmite a sus trabajadores las estrategias a utilizar para cumplir con los objetivos?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	16	48.5%	12	36.4%
5. ¿La Gerencia utiliza tecnología necesaria para cumplir con sus funciones eficientemente?	0	0.0%	1	3.0%	12	36.4%	4	12.1%	16	48.5%
6. ¿La Gerencia utiliza los métodos y procesos de trabajo adecuados para el eficiente desarrollo de funciones?	0	0.0%	1	3.0%	5	15.2%	15	45.5%	12	36.4%
7. ¿La Gerencia establece claramente sus políticas?	0	0.0%	1	3.0%	4	12.1%	14	42.4%	14	42.4%

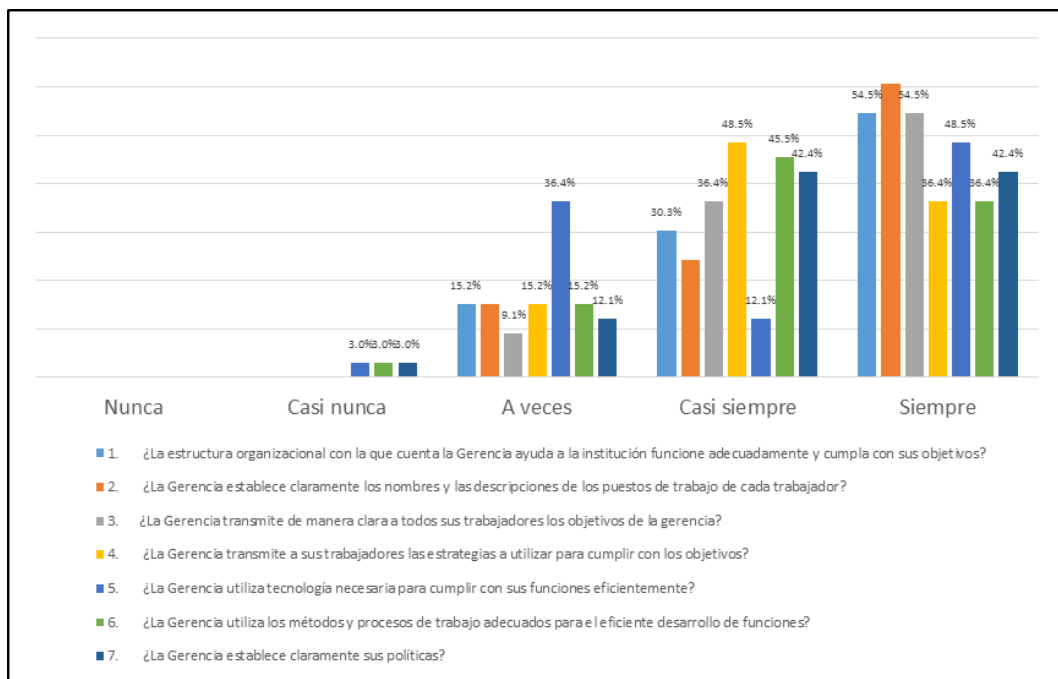


Figura 4. Aspectos formales.

Se observa en la Tabla 4 que en la cultura organizacional en referencia a los aspectos formales el 36,4% mencionó que solo a veces la Gerencia utiliza tecnología necesaria para cumplir con sus funciones eficientemente y en el caso del 15,2% mencionó que la estructura organizacional con la que cuenta la Gerencia solo a veces ayuda a la institución funcione adecuadamente y cumpla con sus objetivos, asimismo solo a veces establece claramente los nombres y las descripciones de los puestos de trabajo de cada trabajador. Finalmente, el otro 15,2% mencionó que la empresa solo a veces transmite a sus trabajadores las estrategias a utilizar para cumplir con los objetivos.

Tabla 5
Aspectos informales

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.
8. ¿Los altos cargos establecen estándares de influencia y de poder sobre los demás trabajadores?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	11	33.3%	17	51.5%
9. ¿Son positivas las percepciones y actitudes de las personas que trabajan en la Gerencia?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	10	30.3%	18	54.5%
10. ¿Los grupos de trabajo ponen en práctica las normas que establece la Gerencia?	0	0.0%	0	0.0%	3	9.1%	12	36.4%	18	54.5%
11. ¿La Gerencia transmite a sus trabajadores valores?	0	0.0%	0	0.0%	6	18.2%	15	45.5%	12	36.4%
12. ¿Existen patrones o estándares de integración formales dentro de la Gerencia?	1	3.0%	2	6.1%	11	33.3%	5	15.2%	14	42.4%

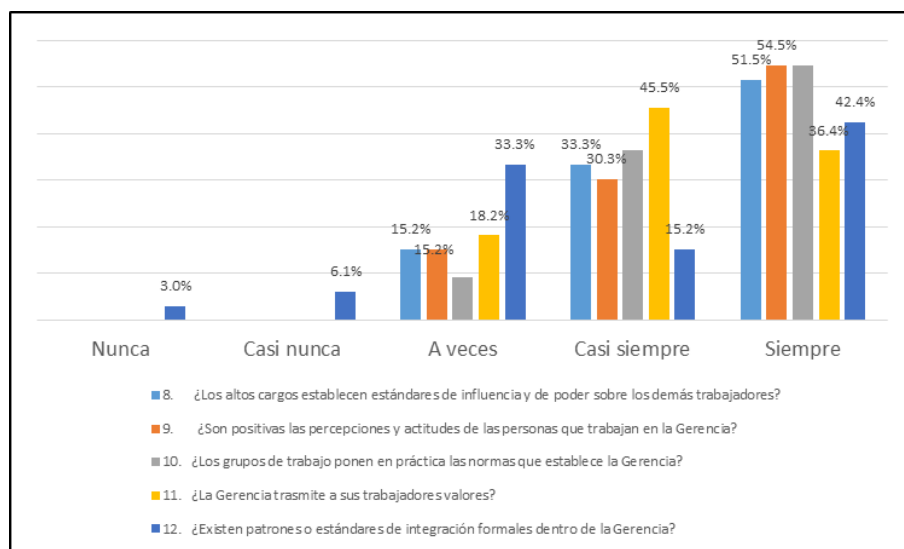


Figura 5. Aspectos informales.

Se observa en la Tabla 5 que en la cultura organizacional en referencia a los aspectos informales el 33,3% mencionó que solo a veces existen patrones o estándares de

integración formales dentro de la Gerencia y en el caso del 18,2% mencionó que la Gerencia a veces trasmite a sus trabajadores valores.

C. Análisis estadístico de la variable “Clima organizacional”

Tabla 6

Estructura organizacional

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.
13. ¿Tienes limitaciones al momento de realizar tu trabajo dentro de la Gerencia?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	10	30.3%	18	54.5%
14. ¿Te dan la libertad necesaria dentro de la Gerencia para realizar tus labores como mejor te parezca?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	8	24.2%	20	60.6%

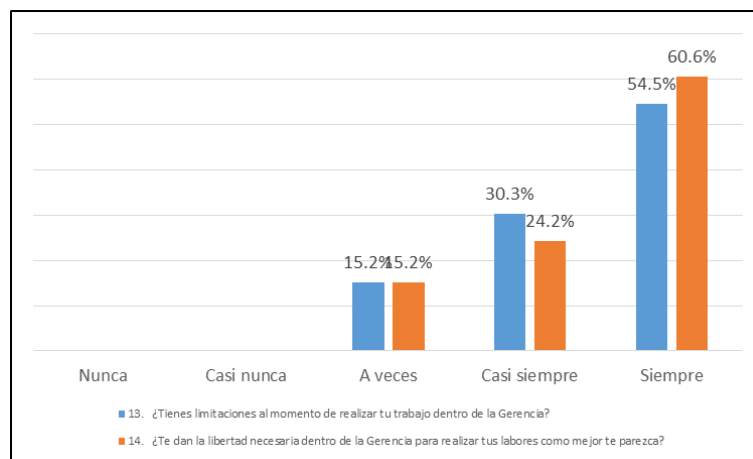


Figura 6. Estructura organizacional.

Se observa en la Tabla 6 que en la estructura organizacional el 54,5% mencionó que siempre tienen limitaciones al momento de realizar tu trabajo dentro de la Gerencia, asimismo manifestaron que el 15,2% solo a veces les dan la libertad necesaria dentro de la Gerencia para realizar sus labores como mejor les parezca.

Tabla 7

Responsabilidad

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.
15. ¿Te brindan la autonomía que deseas en tu trabajo?	0	0.0%	0	0.0%	3	9.1%	12	36.4%	18	54.5%
16. ¿Te dejan ser innovador y por ende tener una iniciativa personal para realizar nuevas cosas?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	16	48.5%	12	36.4%

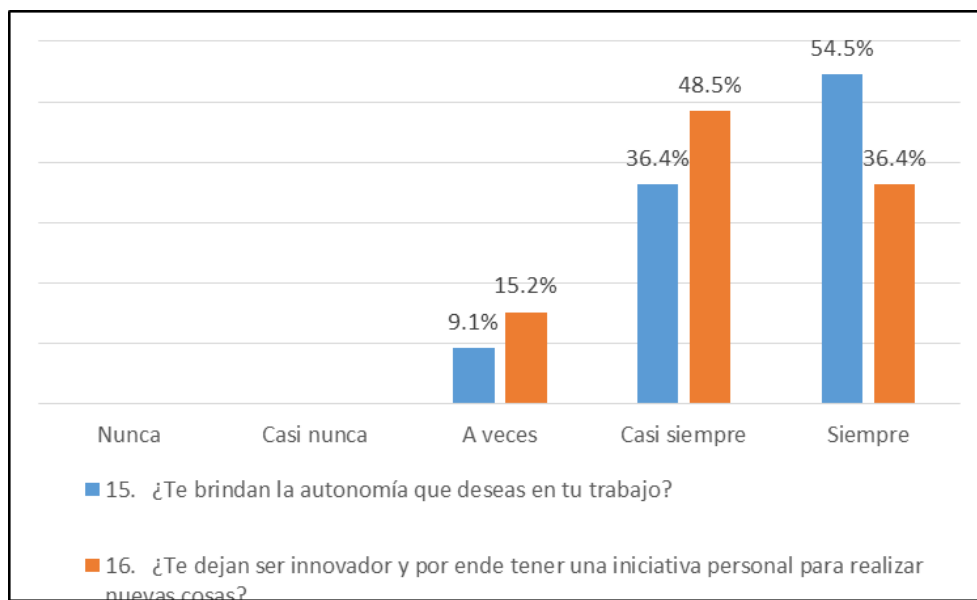


Figura 7. Responsabilidad.

Se observa en la Tabla 7 que en la responsabilidad el 9.1% a veces le brindan la autonomía que desea en su trabajo, asimismo el 15,2% mencionó que a veces les dejan ser innovador y por ende tener una iniciativa personal para realizar nuevas cosas.

Tabla 8

Riesgo

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.
17. ¿Existen riesgos o peligros en tu centro laboral?	0	0.0%	6	18.2%	23	69.7%	4	12.1%	0	0.0%
18. ¿Existe una inestabilidad laboral en la Gerencia?	0	0.0%	9	27.3%	10	30.3%	14	42.4%	0	0.0%

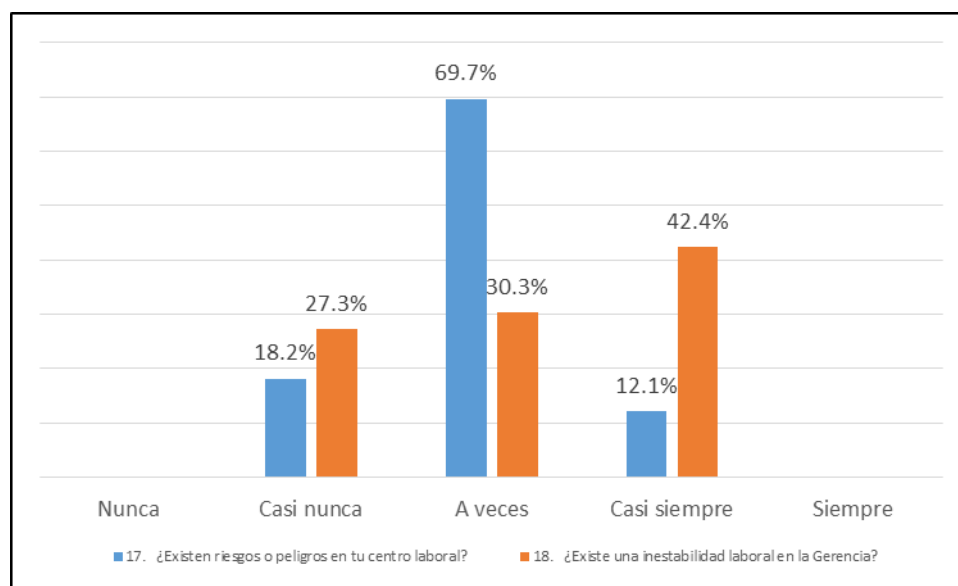


Figura 8. Riesgo.

Se observa en la Tabla 8 que en el caso del riesgo el 69,7% mencionó que a veces existen riesgos o peligros en tu centro laboral y en el caso del 42,4% mencionó que casi siempre existe una inestabilidad laboral en la Gerencia.

Tabla 9
Recompensa

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.
19. ¿La Gerencia te brinda incentivos para que realices tu trabajo de manera eficiente?	0	0.0%	1	3.0%	5	15.2%	15	45.5%	12	36.4%
20. ¿La Gerencia te da recompensas por alcanzar resultados positivos?	0	0.0%	1	3.0%	4	12.1%	14	42.4%	14	42.4%

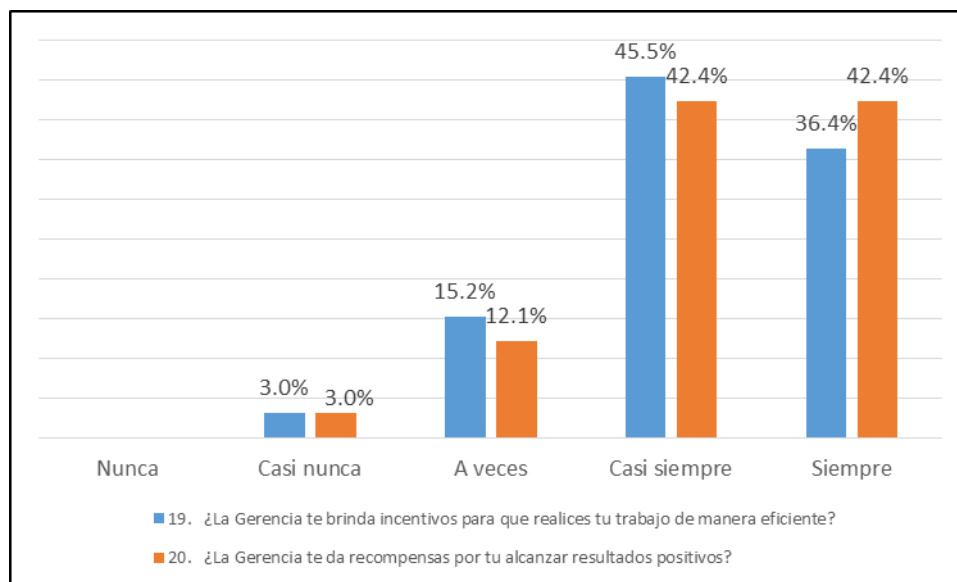


Figura 9. Recompensa.

Se observa en la Tabla 9 que en el aspecto de recompensa el 15,2% mencionó que solo a veces la Gerencia brinda incentivos para que realice su trabajo de manera eficiente y en el caso del 12,1% mencionó que solo a veces la Gerencia da recompensas por alcanzar resultados positivos.

Tabla 10
Calor - Apoyo

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.
21. ¿Tus colegas te muestran compañerismo dentro del trabajo?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	16	48.5%	12	36.4%
22. ¿Tus colegas muestran apoyo a la iniciativa personal o grupal que existen en la Gerencia?	0	0.0%	1	3.0%	12	36.4%	4	12.1%	16	48.5%

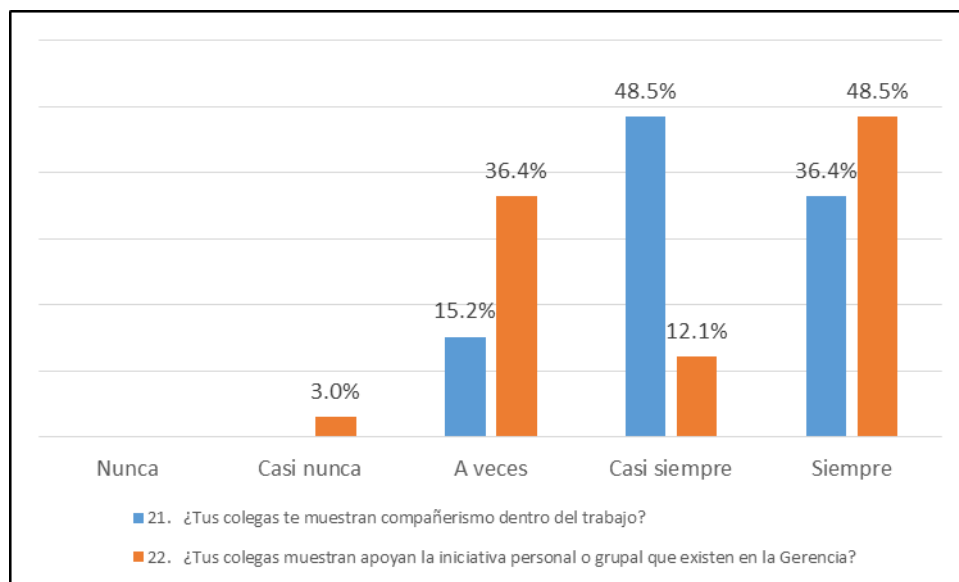


Figura 10. Calor – Apoyo.

Se observa en la Tabla 10 que en el aspecto calor- apoyo el 36,4% mencionó que sus colegas solo a veces muestran apoyan la iniciativa personal o grupal que existen en la Gerencia y en el caso del 15,2% mencionó que sus colegas a veces muestran compañerismo dentro del trabajo.

Tabla 11
Conflicto

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.	Fr.	Porc.
23. ¿Existen confrontaciones dentro de la Gerencia?	0	0.0%	0	0.0%	3	9.1%	12	36.4%	18	54.5%
24. ¿Existen conflictos dentro de la Gerencia por diferencias de opiniones?	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	16	48.5%	12	36.4%

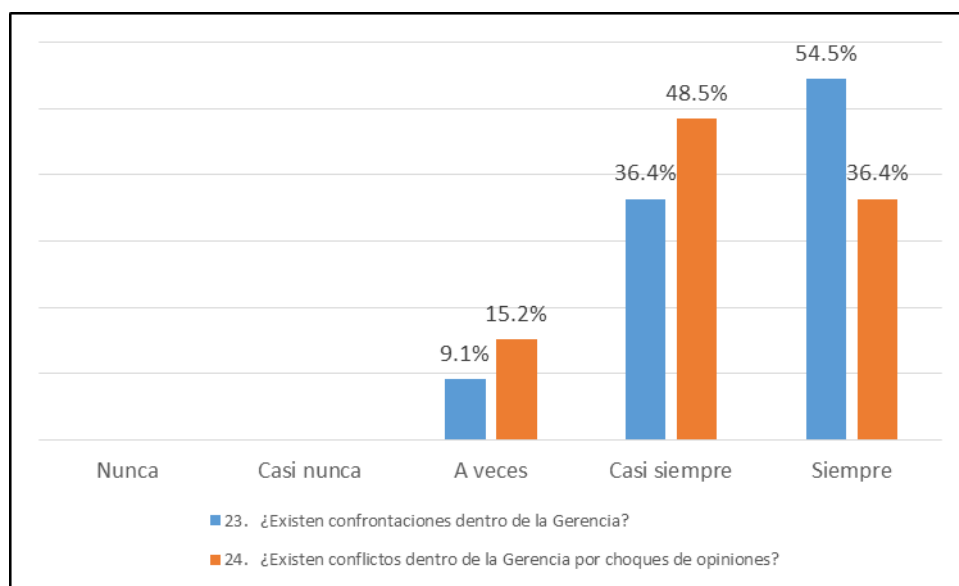


Figura 11. Conflicto.

Se observa en la Tabla 11 que el 54,5% de los trabajadores mencionó que siempre existen confrontaciones dentro de la Gerencia y un 48,5% determinó que casi siempre existen conflictos dentro de la Gerencia por choques de opiniones.

D. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad permitió identificar el método a utilizar y su respectiva prueba. Por lo tanto, para esta investigación se utilizó la prueba de Shapiro Wilk (para muestras menores de 50) para la variable de cultura organizacional con sus respectivas dimensiones y para la variable de clima organizacional, es por ello que se determina que los datos no tienen una distribución normal y el método aplicado fue el *no paramétrico* usando así la prueba de R de Spearman la cual ayudó a la correlación.

Tabla 12
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	.883	33	.002
Dimensión: aspectos formales	.880	33	.002
Dimensión: aspectos informales	.866	33	.001
Clima organizacional	.934	33	.045

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

E. Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Tabla 13

Correlación Rho Spearman entre la cultura organizacional y el clima organizacional

			Cultura organizacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,985**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Se observa en la Tabla 13 que con el estudio se determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,985$), por lo que se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Hipótesis Específica 1

Ho: Los aspectos formales de la cultura organizacional no se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017

Ha: Los aspectos formales de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017

Tabla 14

Correlación Rho Spearman entre la cultura organizacional en los aspectos formales y el clima organizacional

			Aspectos formales	Clima organizacional
Rho de Spearman	Aspectos formales	Coefficiente de correlación	1,000	,983**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,983**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Se observa en la Tabla 14 que con el estudio se determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,983$), por lo que se concluye que los aspectos formales de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Hipótesis Específica 2

Ho: Los aspectos informales de la cultura organizacional no se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Ha: Los aspectos informales de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Tabla 15

Correlación Rho Spearman entre la cultura organizacional en los aspectos informales y el clima organizacional

			Aspectos informales	Clima organizacional
Rho de Spearman	Aspectos informales	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Se observa en la Tabla 15 que con el estudio se determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,948$), por lo que se concluye que los aspectos informales de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

7. Análisis y discusión

Análisis y discusión de los resultados para establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Referente al grado de relación entre la cultura organizacional y el clima organizacional de la Gerencia, se determinó una correlación de 0.985. La Tabla 13 refleja la correlación entre las dos variables de estudio, ello se corrobora en los planteamientos teóricos de Dubrin (2012), quien considera, que la cultura organizacional puede verse perjudicada por la cultura de la nación y también por un individuo líder con carisma. De acuerdo con esto, Dubrin indica en un menor tiempo las normas y costumbres de la nación se internan en la organización. Como, por ejemplo, Estados Unidos ha tenido una diversidad de cambios de cultura, como en tema de igual de género, el papel de lucha que ha desempeñado la mujer, al brindar perspectivas directivas se añade la cultura organizacional a diversas empresas de esa nación. (p. 287)

Análisis y discusión de los resultados para establecer de qué manera los aspectos formales se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Con respecto al grado de relación entre los aspectos formales y el clima organizacional de la Gerencia, se determinó una correlación de 0.983. La Tabla 14 muestra la correlación entre las dos variables de estudio. En relación a ello Farías (2014) menciona en su conclusión que la Cultura en una organización tiene vínculos con factores Psicosociales por ello que las relaciones personales incide como factor importante la cultura para conservar relaciones cordiales entre las personas, relaciones de amistad, que se basen en determinadas reglas que cada integrante de una institución educativa acepta.

Análisis y discusión de los resultados para establecer de qué manera los aspectos informales se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de

Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.

Con respecto al grado de relación entre los aspectos informales y el clima organizacional de la Gerencia, se determinó una correlación de 0.948. La Tabla 15 muestra la correlación entre las dos variables de estudio. De acuerdo con lo citado por Montaña, y Torrez (2015), quienes en su estudio denominado la caracterización de la cultura organizacional de una empresa sector financiero en Colombia hallaron que en la organización presentaban una tendencia a la formalización a las macro tendencias, como es el caso de la institución estudiada, donde lo que más importa es llevar a cabo lo propuesto por directiva. Así mismo, Falcones (2014) al evaluar la cultura organizacional en una empresa de servicios del Ecuador, encontró que algunas dimensiones de la cultura organizacional necesitaban se reforzados en términos como colaboración, entrenamiento y reconocimiento.

8. Conclusiones y recomendaciones

A. Conclusiones

- Con el estudio se determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,983$), por lo que se concluye que los aspectos formales de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia. Es decir, si la Gerencia continúa no utilizando los métodos y procesos de trabajo adecuados para el eficiente desarrollo de las funciones del trabajador, no logrará un óptimo ambiente laboral que ayude a cumplir con los objetivos.
- Con el estudio se determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,948$), por lo que se concluye que los aspectos informales de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia. Es decir, si la Gerencia continúa demostrando carencias de algunos valores dentro de la institución, no logrará un óptimo ambiente laboral que ayude a los trabajadores a cumplir con sus metas y objetivos organizacionales.

Por lo expuesto:

- Con el estudio se determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,985$), por lo que se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Gerencia.

B. Recomendaciones

- Implementar un plan estratégico para la mejora tanto los métodos como procesos laborales para el eficiente desarrollo de las funciones del trabajador, generando de esta manera un eficaz clima laboral.
- Implementar talleres para generar valores que sean coherentes con el pensamiento estratégico, y los objetivos de la Gerencia.

9. Referencias bibliográficas

- Aguilar, H. (2016). Trabajo en Equipo y Clima Laboral. Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 22 de marzo del 2017, de [http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseo rtiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseo%20rtiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf)
- Benjamín E. & Fincowsky, F. (2014). *Organización De Empresas* (3ª Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Cantú, H. (2011). *Desarrollo de una Cultura de Calidad*. (4ª Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ª Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. (3ª Ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Criollo, L. (2014). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas. Recuperado el 22 de marzo del 2017, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- D' Alessio, F. (2013). *El Proceso Estratégico. Un enfoque de gerencia* (2ª Ed.). México: PEARSON.
- Domínguez, L., Ramírez, A. & García, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Revista Nacional de Administración.
- Falcones, G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador. Universidad de Guayaquil. Recuperado el 22 de marzo del 2017, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>

- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hill, C. Jones, G. & Schilling, M. (2015). *Administración Estratégica: Teoría y Casos. Un enfoque integral*. México: Cengage Learning.
- Hitt, M., Ireland, R. & Hoskisson, R. (2015). *Administración estratégica. Competitividad y globalización: concepto y casos*. (11º ed.). México: Cengage Learning.
- Jones, G. (2013). *Teoría Organizacional, diseño y cambio en las organizaciones*. (7ª Ed.). México: Pearson.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración. Un enfoque internacional y de innovación*. (8ª Ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Montaña, A. & Torres, G. (2015). Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero. Universidad del Rosario. Colombia. Recuperado el 22 de marzo del 2017, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/1020716876-2015.pdf?sequence=5>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª Ed.). México: PEARSON.
- Thompson, Gamble & Peteraf (2012). *Administración estratégica. Teoría y casos*. (18º ed.). México: McGraw Hill
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno.
- Werther, W., Davis, K. & Guzman, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano* (7ª Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores.

10. Anexos y apéndice

A. Matriz de consistencia

CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL – HUACHO - 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	TÉCNICA A UTILIZAR
<p>Problema General.</p> <p>¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>La cultura organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017.</p>	<p>Variable:</p> <p>Cultura Organizacional</p>	<p>Aspectos formales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Nombres y descripciones de puestos - Objetivos organizacionales - Estrategias - Tecnologías utilizadas - Métodos y procesos de trabajo - Políticas y directrices 	<p>Tipo de Investigación: Descriptiva.</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Unidad de análisis: Cada uno de los integrantes de la muestra.</p> <p>Muestra: No se calculó el tamaño de muestra; por lo que se consideró en el estudio a todos los elementos de la población.</p>	<p>Como técnica</p> <p>Se utilizó la encuesta.</p> <p>Como instrumento</p> <p>Un cuestionario de 24 preguntas</p>
				<p>Aspectos informales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares de influencia y de poder - Percepciones y actitudes de las personas - Sentimiento y normas de los grupos - Valores y expectativas - Patrones estándares de integración formales 		

<p>Problemas Específicos. ¿De qué manera se relacionan los aspectos formales de la cultura organizacional con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?</p> <p>¿De qué manera se relaciona los aspectos informales de la cultura organizacional con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017?</p>	<p>Objetivos Específicos. Establecer de qué manera los aspectos formales de la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017</p> <p>Establecer de qué manera los aspectos informales de la cultura organizacional se relaciona con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017</p>	<p>Hipótesis Específicos. Los aspectos formales de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017</p> <p>Los aspectos informales de la cultura organizacional se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima, periodo 2017</p>	<p>Variable:</p> <p>Clima Organizacional</p>	Estructura organizacional	- Limitaciones y libertades de los trabajadores	<p>Técnica utilizada: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Niveles</p> <p>Siempre</p> <p>Casi Siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Nunca</p>
				Responsabilidad	- Autonomía - Inicio personal		
				Riesgo	- Situación de trabajo protectora		
				Recompensa	- Incentivos - Estimulaciones		
				Calor – apoyo	- Compañerismo - Apoyo grupal - Calor humano		
				Conflicto	- Reglas - Procedimientos		

B. Cuestionarios

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la Cultura organizacional y el Clima organizacional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Lima. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
CULTURA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: ASPECTOS FORMALES					
1. ¿La estructura organizacional con la que cuenta la Gerencia ayuda a la institución a funcionar adecuadamente y cumplir con sus objetivos?					
2. ¿La Gerencia establece claramente los nombres y las descripciones de los puestos de trabajo de cada trabajador?					
3. ¿La Gerencia transmite de manera clara a todos sus trabajadores los objetivos de la gerencia?					
4. ¿La Gerencia transmite a sus trabajadores las estrategias a utilizar para cumplir con los objetivos?					
5. ¿La Gerencia utiliza tecnología necesaria para cumplir con sus funciones eficientemente?					
6. ¿La Gerencia utiliza los métodos y procesos de trabajo adecuados para el eficiente desarrollo de funciones?					
7. ¿La Gerencia establece claramente sus políticas?					
DIMENSIÓN: ASPECTOS INFORMALES					
8. ¿Los altos cargos establecen estándares de influencia y de poder sobre los demás trabajadores?					
9. ¿Son positivas las percepciones y actitudes de las personas que trabajan en la Gerencia?					
10. ¿Los grupos de trabajo ponen en práctica las normas que establece la Gerencia?					
11. ¿La Gerencia trasmite a sus trabajadores valores?					

12. ¿Existen patrones o estándares de integración formal dentro de la Gerencia?					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
13. ¿Tienes limitaciones al momento de realizar tu trabajo dentro de la Gerencia?					
14. ¿Te dan la libertad necesaria dentro de la Gerencia para realizar tus labores como mejor te parezca?					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD					
15. ¿Te brindan la autonomía que deseas en tu trabajo?					
16. ¿Te dejan ser innovador y por ende tener una iniciativa personal para realizar nuevas cosas?					
DIMENSIÓN: RIESGO					
17. ¿Existen riesgos o peligros en tu centro laboral?					
18. ¿Existe una inestabilidad laboral en la Gerencia?					
DIMENSIÓN: RECOMPENSA					
19. ¿La Gerencia te brinda incentivos para que realices tu trabajo de manera eficiente?					
20. ¿La Gerencia te da recompensas por alcanzar resultados positivos?					
DIMENSIÓN: CALOR – APOYO					
21. ¿Tus colegas te muestran compañerismo dentro del trabajo?					
22. ¿Tus colegas muestran apoyo a la iniciativa personal o grupal que existen en la Gerencia?					
DIMENSIÓN: CONFLICTO					
23. ¿Existen confrontaciones dentro de la Gerencia?					
24. ¿Existen conflictos dentro de la Gerencia por diferencias de opiniones?					