Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO - PERU

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú.
Vea una copia de esta licencia en http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/

Obra publicada con autorización del autor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación de personal y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020

Tesis para optar el Titulo Profesional de Licenciado en Administracion

AUTORAS:

Reyna Isabel López Lozano

Merly Yomar Pérez Maluquís

ASESOR:

Econ. M.Sc. Carmen Teodoro Cárdenas Alayo

Tarapoto – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación de personal y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020

AUTORAS:

Reyna Isabel López Lozano

Merly Yomar Pérez Maluquís

Sustentada y aprobada el 01 de junio del 2022, por los siguientes jurados:

Dr. Réniger Sousa Fernández **Presidente**	**M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza** **Secretario**
Dr. Roger Burgos Bardales **Vocal**	**M.Sc. Carmen Teodoro Cárdenas Alayo** **Asesor**

Declaratoria de autenticidad

Reyna Isabel López lozano, con DNI N° 72093902, y **Merly Yomar Pérez Maluquís**, con DNI N° 71907717, bachilleres de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, autoras de la tesis titulada: **Rotación de personal y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de nuestro accionar, sometiéndonos a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 01 de junio del 2022.

Reyna Isabel López lozano
DNI N° 72093902

Merly Yomar Pérez Maluquís
DNI N° 71907717

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres: López Lozano Reyna Isabel	
Código de alumno : 118114	**Teléfono:** 964799174
Correo electrónico : nabel-isa16@hotmail.com	**DNI:** 72093902

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de: Ciencias Económicas	
Escuela Profesional de: Administración	

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	( )
Trabajo de suficiencia profesional	( )		

4. Datos del Trabajo de investigación

Titulo : Rotación de personal y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.	
Año de publicación: 2022	

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	( )
Acceso restringido **	( )		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el titulo profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera integra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI **"Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".**

.....

Firma del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

04 / 07 / 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología
Innovación de Acceso Abierto – UNSM

.....

Ing. Grecia Vanessa Fachin Ruíz

Responsable

***Acceso abierto**: uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres: Pérez Maluquís Merly Yomar	
Código de alumno : 71907717	**Teléfono:** 938155199
Correo electrónico : merlyPerez2018t@gmail.com	**DNI:** 71907717

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de: Ciencias Económicas	
Escuela Profesional de: Administración	

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	( )
Trabajo de suficiencia profesional	( )		

4. Datos del Trabajo de investigación

Titulo : Rotación de Personal y cultura Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.
Año de publicación: 2022

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	( )
Acceso restringido **	( )		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI **"Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".**

.....

Firma del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

04 / 07 / 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto – UNSM

.....

Ing. Grecia Vanessa Fachin Ruíz

Responsable

***Acceso abierto**: uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

A mis PADRES, Tulio y Estelita, hermanos Luis Humberto, Lenin Luz y Miguel Ángel por confianza, amor, trabajo y sacrificio en todos estos años. Gracias a ustedes he llegado hasta aquí para convertirme en una profesional. Ha sido un privilegio, ser su hija, son los mejores padres.

Reyna Isabel

Esta tesis la dedico a mi padre, Madrecita Gloria, hermanos, compañero de vida Segundo para todos quienes hicieron posible el presente trabajo. Quienes me brindaron la fuerza suficiente para seguir adelante y no cambiar mis propósitos frente a los problemas que se presentaban, suministrando los recursos necesarios para hace frente la adversidad sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en su intento.

Merly Yomar

Agradecimientos

A DIOS, por habernos guiado e iluminado todo este camino para poder alcanzar el éxito.

A la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, en especial a la ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, que nos cobijó durante cinco largo años, formándonos humanísticamente y científicamente para servir a nuestro país.

A nuestro Asesor Econ. M. Sc. CARMEN TEODORO CÁRDENAS ALAYO, que nos acompañó y orientó para culminar la presente investigación.

A nuestros Padres, Hermanos, y familiares que en todo momento nos compartieron palabras de ánimo para fortalecernos cuando sentíamos desfallecer, y poder lograr la meta propuesta.

A nuestros compañeros de clase, que de una manera u otra nos alentaron a ser cada día mejor y lograr ser profesionales competentes.

Reyna Isabel

Merly Yomar

Índice general

Pág.

Dedicatoria vi
Agradecimientos vii
Índice general viii
Índice de tablas x
Resumen xii
Abstract xiii

Introducción 1

CAPÍTULO I REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA 5
1.1. Antecedentes de la investigación 5
1.2. Bases teóricas 10
1.3. Definición de términos básicos 18

CAPÍTULO II MATERIAL Y MÉTODOS 20
2.1. Hipótesis 20
2.2. Sistema de variables 20
2.3. Operacionalización de variables 21
2.4. Tipo y nivel de investigación 22
2.5. Diseño de investigación 22
2.6. Población y muestra 23
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 23
2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos 24
2.9. Materiales y métodos 24

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN 25
3.1. Resultados 25
3.1.1. Información general descriptiva de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas. 25
3.1.2. Variable I: Rotación de personal 25
3.1.3. Variable II: Cultura Organizacional 33

3.1.4. Establecer en qué medida la rotación del personal influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque. 40
3.1.5. Demostrar que la estabilidad laboral influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque 41
3.1.6. Explicar que la condición de trabajo influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque. 42
3.1.7. Establecer que la remuneración influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, en el distrito de Lamas, 2020 43
3.2. Discusión 44

CONCLUSIONES 47

RECOMENDACIONES 48

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 49

ANEXOS 55

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1 Operacionalización de variables 21
Tabla 2 Información sociodemográfica de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque,2020 25
Tabla 3 ¿Considera que la selección de personal afecta la rotación del personal? 25
Tabla 4 ¿Cree que las condiciones laborales son adecuadas para tu desempeño laboral? 26
Tabla 5 ¿Los puestos de trabajo en la organización están bien definidos? 26
Tabla 6 ¿Siente que es factible ascender de puesto para mantener su estabilidad laboral? 27
Tabla 7 ¿La organización cumple con todas las cláusulas establecidas en su contrato? ... 27
Tabla 8 ¿Se siente satisfecho con su entorno laboral en la cual realizas tus tareas y funciones? 28
Tabla 9 ¿Considera que sus funciones desempeñadas perciben de manera significativa en su comodidad laboral? 28
Tabla 10 ¿Mi centro de trabajo se encuentra preparado para afrontar problemas y dar soluciones de manera imparcial? 29
Tabla 11 ¿Consideras que un personal nuevo no tiene la misma capacidad de producir? 29
Tabla 12 ¿Considera que su salario le permite cubrir sus gastos básicos? 30
Tabla 13 ¿El conjunto de beneficios que brinda tu centro de trabajo es compartido de manera equitativa? 30
Tabla 14 ¿Cree que sus esfuerzos son renumerados como debe ser? 31
Tabla 15 ¿ Cree usted que la empresa valora el desempeño laboral que realiza? 31
Tabla 16 ¿Es importante que la empresa le haga sentirse bien con la actividad que realiza por tener los conocimientos requeridos? 32
Tabla 17 ¿Considera que es fundamental que la organización los atienda según a sus méritos y le facilite ascender en su puesto? 32
Tabla 19 ¿Cree que su comportamiento podría ayudar a fortalecer el cambio positivo de la cultura organizacional de la empresa? 33
Tabla 20 ¿Percibe usted que el perfil de la cultura organizacional actual de la empresa refleja de alguna manera en sus expectativas de superación personal? 33
Tabla 21 ¿Cree usted que el código de vestimenta o la ropa que se usa indica algo acerca de los valores de la institución? 34

Tabla 22 ¿Construyen relaciones cercanas y duraderas que algún día den beneficios? 34
Tabla 23 ¿Cree usted que su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa? 35
Tabla 24 ¿Considera que los rituales de su centro laboral tienen algún significado para los miembros de la institución? 35
Tabla 25 ¿Considera que la cultura organizacional de la empresa genera confianza en los trabajadores? 36
Tabla 26 ¿Considera usted que el perfil de la cultura organizacional actual de la empresa afecta en la toma de decisiones? 36
Tabla 27 ¿Percibe usted que para ingresar a la institución es necesario una recomendación o influencia interna? 37
Tabla 28 ¿La institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo? 37
Tabla 29 ¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización? 38
Tabla 30 ¿Cree usted que su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa? 38
Tabla 31 ¿Generalmente, hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios? 39
Tabla 32 ¿Tuvo la posibilidad de escuchar alguna anécdota de la historia de la institución que a usted le parezca relevante contarlo? 39
Tabla 33 ¿Cuándo las cosas salen mal las áreas son rápidas en culpar a otras? 40
Tabla 35 Correlación entre la variable rotación de personal y la Cultura Organizacional 40
Tabla 36 Correlación entre la dimensión estabilidad laboral y la Cultura Organizacional 41
Tabla 37 Correlación entre la Condiciones de trabajo y la Cultura Organizacional 42
Tabla 38 Correlación entre la Remuneraciones y la Cultura Organizacional 43

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar en qué medida la rotación del personal influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, 2020. El tipo de estudio fue aplicada, con un nivel correlacional y diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 participantes, la técnica e instrumentos de recojo de datos fueron encuesta y cuestionarios. De acuerdo a los resultados descriptivos más resaltantes, se logró demostrar que, del total de trabajadores, el 42,5% consideran que su salario casi nunca le permiten cubrir gastos básicos, además, se identificó que el 45% de los colaboradores piensan que su comportamiento casi nunca influye de manera recíproca en los objetivos de la Municipalidad. En la parte inferencial se demostró que las dimensiones estabilidad laboral, condiciones de trabajo y remuneraciones influyen en la cultura organizacional. Concluye que, existe una influencia significativa entre las variables Rotación del personal y Cultura organizacional, afirmación sustentada mediante el análisis estadístico Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente menor a 0,05 (0,000). Además, la correlación obtenida fue positiva alta de 0,717. De esta manera, se determinó que la rotación de personal influye significativamente en la cultura organizacional.

Palabras clave: Rotación, Cultura, Remuneraciones, Condiciones

Abstract

The general objective of this research was to determine to what extent Staff turnover influences the Organizational Culture of the workers at the municipality of Alonso de Alvarado Roque, 2020. It was an applied study, with a correlational level and a non-experimental and cross-sectional design. The sample was made up of 40 participants, the data collection technique and instruments were survey and questionnaires respectively. According to the most relevant descriptive results, it was shown that 42.5% of the total number of workers consider that their salary almost never allows them to cover basic expenses, and 45% of the employees think that their behavior almost never has a reciprocal influence on the Municipality's objectives. In the inferential part, it was shown that the dimensions of job stability, working conditions and remuneration influence the organizational culture. It was concluded that there is a significan influence between the variables Staff turnover and Organizational culture, a statement supported by Spearman's Rho statistical analysis, with a coefficient of less than 0.05 (0.000). In addition, the correlation obtained was a high positive correlation of 0.717. Thus, it was determined that employee turnover has a significant influence on organizational culture.

Key words: Turnover, Culture, Remuneration, Conditions.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
COORDINACIÓN
CENTRO DE IDIOMAS

Introducción

La rotación de personal es un problema muy frecuente que enfrentan las organizaciones generando un gran impacto económico, ya que se invierten recursos desde su contratación, capacitación e instrucción en el trabajo y responsabilidades que va a tener, así como, la capación constante que se debe proporcionar al empleado para que realice mejor su trabajo. A nivel mundial la rotación de personal es una preocupación fundamental en el mundo moderno donde se busca alternativas para mejorar los factores que afectan en la cultura organizacional, puesto que el talento humano es básico para llevar a cabo las operaciones de una organización, según a la productividad de estas dependerá la rentabilidad y desarrollo de las empresas, es por ello que la rotación de personal de una y otra manera sufre grandes pérdidas de capital monetario para reponer y entrenar al personal adecuado en los puestos requeridos. Por ejemplo, en México, el ex director Ramón Arrollo del área de recursos humanos del BBVA Bancomer, indicó que el nivel de rotación de personal era el 50%, por lo tanto, tenía que reducirlo para obtener una mayor productividad, sin embargo, no entendían cuál era el problema, ya que a nivel curricular contrataban a los mejores. (Diario Economista, 2013)

Por otra parte, la cultura organizacional de los colaboradores, contribuye en gran medida, a la integración de sus colaboradores. Asimismo, permite realizar mejoras notables en la productividad y en la capacidad para resolver conflictos ya que muchos trabajadores no se sienten comprometidos con las actividades de la organización, por lo tanto, existe poca responsabilidad en la toma de decisiones y objetivos previstos. (Zapata, 2008)

En el Perú, la rotación del personal es un problema de alta categoría en el sistema empresarial peruano que aqueja en el comportamiento de los colaboradores de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, sé afirma que en nuestro país existe poco compromiso organizacional, representando a un 25% de los colaboradores que llegan a mostrar interés y dedicación en lo que realizan dentro de su área de trabajo, por consiguiente, la cultura organizacional. Estas variables organizacionales están teniendo mayor importancia a nivel nacional. Hoy en día las empresas peruanas, se preocupan por retener más que todo el talento humano, porque mediante una entrevista a la Cámara de Comercio Peruano Americana – AMCHAM, comentan que se encuestó a un grupo de ejecutivos referente al tema de rotación de personal, donde responden que están dispuestos

a invertir su tiempo, en selección, desarrollo y retención de recursos humanos, ya que son la base primordial para desarrollar mejoras competitivas, por este motivo buscan la disminución de rotación, para no afectar la cultura organizacional ya que se considera como la columna vertebral de una organización. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)

En la Municipalidad de Alonso de Alvarado Roque, viene atravesando momentos muy dificultosos y críticos enfocados a la rotación de personal, esto es identificado por las continuas rotaciones y cambios de puesto que viven sufriendo sus colaboradores, pues, una de las principales causas es el incumplimiento del perfil profesional que ocupan, por el bajo rendimiento, ingresar sin formar parte de un proceso de selección o concurso y por tener conocidos dentro de la institución. Dentro de la municipalidad existen profesionales con muchas destrezas y sobre todo experiencia para ocupar puestos de alta categoría en las diversas áreas, muchas veces por no tener cercanía con el encargado de designar dichos puestos, les niegan la oportunidad de poder asumir la ansiada superación y de seguir creciendo como profesional y a nivel institucional. Sin embargo, suelen contratar a personal inexperto imponiéndose como el personal que viene trabajando por varios años en la Institución.

Precisamente, se ha identificado que la institución no genera confianza y al mismo tiempo un buen ambiente laboral por el mismo hecho de no tener un contrato estable, mayormente los puestos de trabajo se otorgan por cuestiones políticas no se respeta las normas y valores establecidas por dicha entidad.

De acuerdo a los datos recopilados de la Municipalidad de Alonso de Alvarado Roque en el (2019) el grado de instrucción de su personal que obtiene es la siguiente, superior no universitaria con un (65 %), seguido de los que tienen grado superior universitario (30%), cabe resaltar que (5%) de los trabajadores tienen post grado. Por lo tanto, se puede observar que la gran mayoría de trabajadores están por cuestiones políticas. (Municipalidad de Alonso de Alvarado Roque, MDAA, 2019)

Al mismo tiempo, se puede especificar que la cultura organizacional en la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, es un alto déficit en el compromiso laboral presentando características de individualismo intereses por grupo, por ende, las actitudes son negativa como equipo, no contribuyen un buen clima laboral armonioso que permita fortalecer la unión de los esfuerzos para lograr los objetivos establecidos como una entidad que quiere el desarrollo y sostenibilidad de su distrito.

Frente a la problemática existente se formula las siguientes preguntas que se describen en el siguiente apartado:

Problema general:

¿En qué medida la rotación del personal influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020?

Problemas específicos

a) ¿De qué manera la estabilidad laboral influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020?;

b) ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020? y

c) ¿En qué medida las remuneraciones influyen en la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020?

Los objetivos que se plantean en el presente estudio son:

Objetivo general

Establecer en qué medida la rotación del personal influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque.

Objetivos específicos:

a) Demostrar que la estabilidad laboral influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque,

b) Explicar que la condición de trabajo influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque y

c) Establecer que la remuneración influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, en el distrito de Lamas, 2020.

La hipótesis general formulada fue que: La rotación del personal influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Este trabajo de investigación tuvo por **conveniencia** determinar el nivel de rotación de personal que afectan en la cultura organizacional de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque-Lamas; e inculcar a crear nuevas investigaciones con el fin de mejorar la estabilidad laboral en diferentes instituciones públicas y privadas. La investigación contribuyó al conocimiento del problema **social** generado por la rotación de personal, por lo cual el personal no logra alcanzar su desarrollo máximo, además, de poder aportar a la Municipalidad Distrital de Alonso de Alvarado Roque, respecto en su eficiente o poca acción en relación al flagelo de la disconformidad y carencia de liderazgo y desarrollo, por medio de las respuestas que proporcionaron los funcionarios a la ciudadanía.

Por otro lado, este trabajo se justificó de forma **práctica**, porque se accede a encontrar una realidad concreta, en este caso determinar la causa más influyente en la rotación del personal con la cultura organizacional. Esta investigación se justificó de manera **teórica** debido a que permitió brindar información relevante acerca de las variables en estudio, ya que cada una de ellas se sostiene en teorías válidas como: La Teoría de Robbins (1998) y afirma que: La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. De igual manera, la investigación se basó también en la teoría planteada por Schein (2016), también nos habla de la cultura organizacional y afirma que: Es la base de presunciones básicas y creencias que tienen y comparten los integrantes de una organización. Sin embargo, indica que estas presunciones básicas y creencias se desarrollan de manera inconsciente y definen la visión que la organización tiene de sí misma y de su entorno. Por otra parte, se justificó **metodológicamente,** esto se debió a la aplicación de métodos científicos considerando como técnica a la encuesta y el instrumento al cuestionario, es esto quiere decir, que se tuvo una herramienta que ayudo a evaluar a las variables facilitando el proceso de recojo de datos. Además, permitió llegar a las conclusiones y suministras posibles recomendaciones al problema.

La investigación realizada consta de 3 capítulos: En el capítulo I revisión bibliográfica se presentan los antecedentes de investigación, bases teóricas y definición de términos. En el Capítulo II se determina la hipótesis general y específicas, el sistema de variables, operacionalización de variables, tipo y nivel que tiene la investigación, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, materiales y métodos. Para finalizar, en el capítulo III; se presentan los resultados, la discusión, conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

González (2016), en su tesis *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas, evidencia en el Municipio de Pereira,* tesis para optar al grado de Magíster en Administración de la Universidad Nacional de Colombia; tuvo por objetivo establecer que entre la cultura organizacional existe una relación con el desempeño en las instituciones educativas estudiadas en el municipio de Pereira. El nivel de investigación empleada fue correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 instituciones educativas, divididas en 19 públicas y 6 privadas. El instrumento fue elaborado por el autor a partir del modelo cultural de Cameron y Quinn (2011) y el otro fue el Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE). El autor concluyó: Que existe entre la cultura organizacional un impacto positivo y significativo con el desempeño de las instituciones educativas estudiadas. Se puede afirmar que entre la cultura organizacional y el desempeño existe una relación significativa, pero cuando la cultura es abordada en sus diferentes tipologías, solo la cultura clan y adhocrática se relaciona con el desempeño docente.

Ibarra (2016), en su tesis titulada *La relación entre la cultura y clima organizacional con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Registro de la propiedad del distrito Metropolitano de Quito,* tesis para optar al grado de magíster en gerencia empresarial en la escuela Politécnica Nacional, Quito; tuvo como objetivo de determinar los factores del clima y la cultura organizacional que influyen en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad del municipio Metropolitano de Quito; la investigación se realizó con una muestra de 182 funcionarios de la municipalidad, a los cuales se les aplicó una encuesta que constaba de seis cuestionarios los cuales se dividían en: Apreciación de esfuerzo en el trabajo, clima laboral, influencia de la cultura en el clima del puesto, influencia de la cultura en el grupo de trabajo, influencia de la cultura en la organización y datos socio demográfico. Los datos fueron procesados mediante el software SPSS y los resultados indicaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,424, por lo

cual el autor concluye: Que entre el clima y el desempeño; existiendo una relación positiva. En el análisis de la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional (innovación, enfoque y liderazgo, motivación y reconocimiento, estructura organizacional, cooperación y relaciones interpersonales, Toma de decisiones, Procesos de control y Justicia) y el desempeño, se obtuvo coeficientes de correlación positivos, por lo que existe una correlación positiva entre dichas variables, como el clima y la cultura influyen en el desempeño de los funcionarios de dicha institución.

Cano (2018), en la tesis titulada *Análisis de la rotación de personal de la empresa Dimevar Cia. Ltda, de la Universidad de Guayaquil, 2018*; tesis para obtener título en ciencias administrativas en la universidad de Guayaquil, tuvo por objetivo contribuir a la disminución de la rotación del personal de distribución y ventas en la empresa Dimevar Cía. Ltda. Ubicado en la ciudad de Guayaquil, tuvo una investigación de tipo explicativo, con un diseño cuantitativo; una muestra de 50 personas a los cuales se les aplicó una encuesta. La investigación tuvo resultados de que la rotación de personal ha afectado significativamente a la 18 organización Dimevar debido a que lo ha llevado a una mala imagen y sobre todo la carencia de empleados experimentados. El autor concluyó: Que la rotación del personal ha inducido en muchos aspectos para las organizaciones partiendo de la mala reputación de la empresa como el irregular control interno con respecto a las actividades administrativas de los empleados, muchos de los postulantes ingresan con el objetivo de mantener un sustento económico que les permita permanecer por muchos más años en la empresa. Las empresas en la actualidad tienden a elegir personal solo para cubrir vacantes e incluso personal sin experiencia en dicho cargo que llegue a establecerse, muchas de ellas no toman en consideración las consecuencias que podría este generar en un futuro para la empresa. Las variables de motivación e insatisfacción son las principales causas que influyen directamente en la alta rotación laboral es por ello que muchas organizaciones se rigen en solo liquidar al trabajador con el sueldo fijo y no ofrecer un incentivo adicional que mejore el clima laboral para dicho empleado.

Nacional

Villavicencio & Brancacho (2015), en la investigaron *Rotación y satisfacción laboral de personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Independencia Lima, 2015* tesis para optar al grado de Magíster en Gestión Pública de la universidad César Vallejo

Lima, tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables rotación de personal y satisfacción laboral. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, la muestra estudiada fue de 221 personas dedicadas a la actividad administrativa municipal. Se utilizó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica e instrumento empleado fueron la observación y el cuestionario tipo Likert, respectivamente. Fueron sometidos a la prueba Rho de Spearman. Llegó a concluir: Que de acuerdo con los resultados obtenidos determinan que si existe una relación entre la rotación y la satisfacción laboral. Este antecedente brinda una base teórica y explica que tener motivado siempre al personal es importante para toda organización, a fin de garantizar un óptimo desempeño laboral, interacción entre compañeros, comunicación constante y desarrollo de funciones de manera eficiente, en busca de poder alcanzar los objetivos institucionales propuestos y mejorar la calidad del servicio en prestación.

Martínez (2017), en su tesis titulada *La rotación de personal y la productividad en los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017, en la Universidad César Vallejos*; tesis para optar el grado de licenciada en administración de empresas, tuvo como objetivo de determinar la relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017. El tipo de investigación fue aplicada. Así mismo la población constituida de esta investigación fue por 90 trabajadores de dicha entidad que se investigó, sin embargo, se tomó una muestra de 73 trabajadores, donde en la cual se aplicó la fórmula de la muestra. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta, instrumento el cuestionario con un total de 20 preguntas tipo Likert. En seguida se pasó la información seleccionada en el programa IBM SPSS, por lo tanto, se consiguió las tablas de frecuencias, las tablas cruzadas y la tabla de normalidad. Donde en la cual se tuvo como resultados inferenciales de la hipótesis general podemos decir el nivel significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir 0.000. Llegó a concluir: Que existe relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del gobierno regional del Callao, 2017. Importantemente es una herramienta esencial de soporte y participación a la organización. Donde todos los funcionarios de diferentes áreas deben mejorar. En el primer objetivo específico se logró determinar que existe una correlación positiva baja en los factores externos y el nivel de productividad en los trabajadores. Por lo tanto, se concluye indicando que los factores externos vienen relacionados con el nivel de productividad. Ya que ello a su vez nos permitió crecer de acuerdo a nuestro resultado.

Cerna (2019), en su tesis *Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2018,* presentada a Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho para obtener el título profesional de licenciado en administración; tuvo por objetivo determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores. La investigación fue de tipo explicativo, la muestra estudiada fue de 562 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. El nivel de investigación fue explicativo, la técnica e instrumento empleado fueron la observación y el cuestionario, respectivamente. Fueron sometidos al software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS. El autor llegó a concluir: Que existe relación positiva moderada y muy significativa entre la cultura organizacional que influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018, ya que $p = 0,00 < 0,05$, y el coeficiente de correlación de Spearman (rho =0.637).

Regionales y locales

Huamán (2016), en su tesis titulada *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016* para optar el grado académico de Licenciado en Administración con mención en Gestión Empresarial en la Universidad Peruana Unión, tuvo por objetivo encontrar la relación que existe entre la cultura organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, así como determinar la relación de las dimensiones de la variable cultura organización con la variable motivación laboral. La metodología utilizada fue el diseño no experimental de carácter transversal y correlacional, aplicando una encuesta a una muestra de 100 trabajadores, llegando al resultado y conclusión: Que la investigación refleja que existe correlación entre las variables el cual es significativa ($r=0.290$, $p=0.01$), de igual forma las dimensiones de la variable cultura organizacional se relaciona con la variable motivación laboral. Recomendando que se realicen estudios parecidos con el fin de hallar los factores que favorecen o no el tema estudiado, así también ampliar el tamaño de muestra, con el fin de hacer más relevante el estudio, asimismo recomendó observar a otras instituciones municipales, para analizar sus experiencias acerca de su cultura y motivación. Si la cultura de una organización es positiva, los trabajadores se sentirán motivados laboralmente a realizar sus tareas diarias. Todas las organizaciones deben preocuparse en crear un ambiente de cultura positivo, esto ayudará mucho a que los colaboradores se

sientan comprometidos, desarrollen sus capacidades, su comportamiento sea favorable, responderán a los cambios, conocerán la misión, mejorando así la organización.

Tuesta (2016), en su investigación de tesis titulada *Influencia de la cultura organizacional en la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto,* presentada para el obtener grado de Magister Scientiae en Gestión Empresarial*;* tuvo como objetivo determinar cómo influye la cultura organizacional en la calidad de atención al cliente, la investigación no experimental, con un diseño descriptivo, se aplicó la técnica de encuestas, entrevistas, fichas bibliográficas y hemerográficas. Como muestra se usó al total de alumnos de pre grado, post grado, egresados, bachilleres y docentes. Concluye que: La Cultura Organizacional, tiene una influencia positiva en la atención de los servicios que ofrece a sus usuarios internos y externos; pese a contar con una tecnología e infraestructura limitada. Es decir, muchas veces la parte tangible de una institución no limita brindar buenos servicios a los usuarios o clientes. La cultura organizacional se caracteriza por un adecuado clima laboral en lo que concierne a la relación para solucionar problemas laborales, capacidad de aceptar críticas, entre otros.

Rodríguez (2016), en su tesis titulada *Rotación de personal y desempeño laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales - Moyobamba, 2016,* tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración en la universidad César Vallejo Moyobamba Perú, tuvo como objetivo evaluar la rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales – Moyobamba, 2016; es una investigación descriptiva correlacional de tipo transversal, con la finalidad de comprobar la relación existente entre la Rotación de Personal y el Desempeño Laboral, para medir las variables se empleó el instrumento de medición encuesta, aplicada a 55 trabajadores que fueron nuestra muestra, con preguntas específicamente relacionadas con la institución, procesando luego los datos obtenidos en el programa SPSS 22 y Excel, finalmente la investigación concluyó: Que existía una relación directa, positiva y significativa con ambas variables y se determinó que existe constantemente rotación del personal, con aquellos colaboradores que tienen años de servicios, su satisfacción disminuye en su comportamiento y emociones, para este fin es necesario ofrecer expectativas de crecimiento, para lograr una mayor satisfacción y motivación dentro de la organización, logrando que estén de acuerdo con la posibilidad de crecer y ser rotados.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Rotación del personal

Chiavenato (2000) respecto a la rotación de personal sostiene que, “la rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente”. (p.188)

Al respecto Robbins (1998) citado por Cabrera et al. (2011) manifiesta que:

> La rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario de trabajadores de una organización en un cierto espacio de tiempo. La alta rotación en las empresas puede generar diversos problemas, siendo los principales, el aumento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevo personal y la fuga masiva de talentos. Por lo que es necesario minimizar este flagelo, sobre todo para retener a los empleados más destacados y que ostenten un alto nivel de desempeño. (p. 85)

Por su lado, Sarries y Casares (2008) definen a la rotación de personal como, “la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización" (p. 123). En esta definición, nos deja claro que la rotación del personal es la indecisión de los trabajadores, que salen y que ingresan a trabajar a una empresa. La elevada rotación de los colaboradores muchas veces genera a las instituciones una inestabilidad laboral, lo cual ocasionan resultados negativos, más aún si es difícil de cubrir el puesto de trabajo inactivo con personal adecuado y capacitado, esto impulsa que en la gran mayoría de los casos las empresas realicen una incorrecta selección del personal que ocupe el puesto vacante.

Otros autores han señalado que la rotación puede ser afectada por distintos factores, entre ellos la necesidad de las personas de suplir necesidades que podrían no ser satisfechas en un mismo lugar de trabajo por un período prolongado. Los cambios propios de los negocios, las etapas del ciclo de vida del mismo también pueden generar mayor o menor rotación, disminución de la productividad, cambios medioambientales que generan que se deba buscar una selección óptima de los trabajadores junto con mejores remuneraciones con el fin de mejorar el clima empresarial; así mismo se estableció la causalidad entre las compromiso organizacional con la intención en la organización, el compromiso afectivo

junto con la satisfacción laboral, así como las necesidades propias personales afectarán la intención de permanecer en la empresa. (Espinoza et al., 2021)

Definir el término de rotación de personal, es como la cantidad de trabajadores que pasan por una organización en periodos cortos o largos independientemente del cargo o actividad que realice, sin considerar a los empleados que salen y no son reemplazados por otros o aquellos que ocupan nuevas funciones, ya que el primer punto se consideraría un reajuste de la empresa y el segundo un crecimiento de la institución. (Márquez et al., 2021)

La rotación es consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna y externamente en la organización que tienen que ver con la actitud y el comportamiento del personal y en estrecha relación con: la satisfacción laboral, la motivación, la productividad y la disciplina laboral. La salida de un trabajador puede estar asociada a un grupo de causas; una de ellas, según Zaballa et al. (2021), es la insatisfacción laboral, que puede influir, sobre todo, si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado por la organización lo que puede repercutir en la calidad del producto o servicio y exigir mayores gastos de selección y entrenamiento hasta que la persona que va ocupar su lugar alcance el nivel de competencia requerido

1.2.1.1. Tipos de rotación de personal

Fernández (2006), menciona que existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, la rotación laboral voluntaria, la voluntaria inevitable y la involuntaria.

Rotación laboral voluntaria

Se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa. Esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio.

Rotación voluntaria inevitable

Se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo.

Rotación laboral involuntaria

Se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo.

1.2.1.2. Causas de la rotación de personal

Según Chiavenato (2000), la rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal.

Fenómenos externos

- La situación oferta y demanda de recursos humanos
- La situación económica
- Las oportunidades de empleo, etc.

Fenómenos internos

- La política salarial y de beneficios sociales de la organización
- El tipo de supervisión, etc.

De tal manera, como lo explica Chiavenato (2011) la rotación se da constantemente por la cultura organizacional que existe dentro de la empresa refiriéndose tanto en la parte interna como en la parte externa, entre ellas se conseguirán distintos factores como podemos sugerir entre las principales los pocos ingresos o la poca liquidez de la organización entorno a la baja demanda que tenga los productos o servicios, que no integren las expectativas del cliente.

1.2.1.3. Consecuencias de la rotación de personal

La “rotación también puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización, cuando el personal conocedor y experimentado se va y es necesario encontrar y preparar reemplazos para trabajos de responsabilidad” (Robbins, 1996, p. 7).

Para Abreu & Badii (2008), “la rotación del personal causa costos a las empresas en el reclutamiento y la capacitación. Además, a los empleados, el cambio de puestos tan

abrupto les puede recortar la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional" (p. 45). Es significativo mencionar que estas consecuencias afectan a la parte operativa de las empresas debido a que cambian constantemente de personal y tomará tiempo buscar el candidato calificado o destacado que ocupe el puesto.

1.2.1.4. Estrategias para evitar la rotación de personal

Una amenaza latente de toda organización, es el mercado laboral, ya que la oferta y demanda no puede ser controlada. Según Aponte (2006) explica: que las empresas no pueden intervenir en causas externas que deriven en mejoras salariales o desarrollo profesional. Sin embargo, se plantea que las causas externas se pueden manejar a través de la propia investigación.

Si se realizan estudios de comportamiento, evaluaciones de desempeño o diagnósticos se podrá comprender cuales son las deficiencias a nivel global, departamental e individual. Una estrategia específica no existe ya que radica en las necesidades de cada empresa según el diagnóstico organizacional y sus resultados, lo que sí es claro es que toda empresa necesita:

- Capacitación y desarrollo
- Incentivos no económicos
- Desarrollo profesional
- Políticas salariales
- Comunicación

Toda organización tiene necesidades que renovar para poder desarrollar un ambiente saludable y que reduzca la rotación de personal.

1.2.1.5. Dimensiones de la rotación personal

El movimiento significativo de los trabajadores en una empresa tiene que ver mucho con el concepto de un buen o mal clima organizacional y ésta a su vez con la motivación, satisfacción laboral también comprende el nivel del bienestar de cada trabajador, la motivación está constituida por todos los ítems que provocan, mantienen y dirigen la conducta y el comportamiento de los miembros hacia un objetivo.

Según Robbins (1998), indica que son tres:

Estabilidad laboral: Nivel de rotación de personal, Cantidad de contratos laborales, Nivel de seguridad laboral, Número de trabajadores estables.

Condiciones de trabajo: Grado de comodidad laboral, Número de trabajadores satisfechos con entorno laboral, Índice de quejas.

Remuneración: Número de trabajadores que cubren sus gastos básicos, Número de trabajadores con salario mensual menor al sueldo mínimo, Facilidades de Promoción para ascender, Nivel de Entusiasmo, Recompensas e incentivos.

1.2.2. La Cultura Organizacional

La cultura organizacional establece un argumento de importancia e interés en investigar en las instituciones públicas y privadas, puesto que están sometidas a nuevas tendencias y a grandes cambios hacen que las organizaciones tengan la obligación de orientarse hacia la unificación de criterios, promoviendo las normas y valores que serán el soporte fundamental dentro de la institución. Según Schein (2016) “la cultura organizacional es un sistema de valores y creencias que comparten las personas de una organización, que es considerada como la personalidad de la empresa” (p. 25).

Marulanda et al. (2018) definen cultura organizacional como un concepto multifacético a partir de un patrón de supuestos básicos compartidos aprendidos por un grupo a medida que surgen problemas de adaptación externa y de integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, para ser enseñado como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas de la organización, el cual se compone de los siguientes elementos principales: artefactos, normas, valores, creencias y supuestos básicos subyacentes.

La cultura organizacional se caracteriza por la manera en que las personas conviven e interactúan con sus compañeros o la sociedad en general, además de las distintas formas de trabajar dentro de la organización sobre todo porque permite moldear el comportamiento de los integrantes de la misma. Este aspecto consiste en que los trabajadores operen su trabajo con gusto y sobre todo tratar de hacerlos sentir que son parte de la misma. Es importante tener en cuenta que también se busca lograr un compromiso con la empresa y que los trabajadores sean felices de trabajar en ella. (Palafox et al., 2019)

La cultura de la organización consta de una serie de símbolos, ceremonias y mitos que comunican al personal de la empresa los valores y creencias más arraigadas dentro de la organización. Estos rituales concretan lo que serían ideas vagas y abstractas, haciendo que cobren vida y significado para que un nuevo empleado pueda percibir su influencia.

> Asimismo, caracteriza el conjunto de maneras tradicionales y habituales de pensar, sentir, decidir y reaccionar ante amenazas, oportunidades y problemas a los que se enfrenta una organización. De igual manera, es también un vínculo emocional que une a la organización, que la cohesiona. Está enraizada en los cimientos forjados por los fundadores de la organización, se nutre de sus héroes y mitos, de sus metáforas y de sus símbolos, y forma una memoria colectiva que se autoalimenta con los éxitos y fracasos de la organización en el pasado y en el presente de su estrategia. (Reyes y Moros, 2018, p. 5)

La cultura organizacional tiene dos elementos: elementos visibles y elementos invisibles. Los primeros están constituidos por los valores, las creencias, las normas, las ceremonias, los símbolos, los ritos, las conductas, los slogans, entre otros; en cambio, los segundos quedan conformados por los temores, los valores, los sentimientos, las actitudes, las creencias, las suposiciones, entre otros. (Chung y Vásquez, 2016, p. 12)

La cultura organizacional determina la forma como funciona una institución, el cual se ve reflejado en las estrategias, estructuras y sistemas. Schein (1988), citado por Pedraza, Obispo, Vásquez, & Gómez (2015) también nos habla de la cultura y afirma que:

> Es la base de presunciones básicas y creencias que tienen y comparten los integrantes de una organización. No obstante, adicionalmente indica que estas presunciones básicas y creencias se desarrollan de manera inconsciente y definen la visión que la organización tiene de sí misma y de su entorno (p. 19).

González et al. (2016) la cultura es responsable de los comportamientos, si se quiere llevar a cabo un cambio cultural interno en una organización, en función de dichos comportamientos, se deben considerar ciertas pautas básicas en las organizaciones. Estas son: 1) se obtiene lo que se habla; 2) la cultura de trabajo en equipo es reflejo del líder; 3) no es posible ir más rápido que un paso a la vez, y 4) las organizaciones facultadas requieren confianza.

Para Muñoz y Castillo (2013) afirma que:

> El concepto de cultura organizacional (CO) nace de la idea de que las organizaciones son pequeñas sociedades dotadas de procesos de socialización, normas y estructuras en las que, por consiguiente, se desarrollan rasgos culturales. Además, tienen fundamentos sociológicos o antropológicos y siguen dos enfoques: el funcional la cultura surge de la conducta colectiva y el semiótico la cultura reside en las interpretaciones y conocimientos individuales si bien la mayoría de los investigadores asume la perspectiva sociológica funcional que toma la cultura como un atributo gestionable de la organización. (p. 8)

Además, Sorlózano (2015) afirma que: "La cultura organizacional es un sistema de valores y creencias que comparten las personas de una organización, que es considerada como la personalidad de la empresa" (p. 338). En la cual, existen organizaciones que cuenten con la misma estructura interna, pero lo que las diferencia de las demás, es la cultura organizacional, que se ve reflejada en el comportamiento de sus empleados de forma armónica.

2.1.1.1. Elementos de la Cultura Organizacional

Según Salazar, Guerrero, Machado, Cañedo (2009), "hablaron de cultura organizacional como un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras" (p.20). Además, menciona que este sistema está conformado por diferentes elementos como:

- **La identidad de los colaboradores:** Donde se reconoce si el colaborador se identifica más con la organización, su trabajo, su puesto o su disciplina.
- **Énfasis de grupo:** Se evalúa si se desarrollan las actividades en grupo o individual.
- **Perfil de decisión:** Se identifica si la toma de decisiones prioriza las actividades o los recursos humanos.
- **Integración:** Se busca identificar si las diferentes unidades trabajan de forma coordinada o independiente.
- **Control:** Es donde se visualiza si la organización fomenta o no la creatividad, la innovación, la iniciativa y el impulso para acometer la realización de las tareas, etcétera.

- **Criterios de recompensa:** Se basan fundamentalmente en el rendimiento o en el favoritismo, la antigüedad u otros factores.

- **Tolerancia al conflicto:** Sirve para identificar si se fomenta o no el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional.

- **Perfil de los fines o medios:** Es donde se identifica si la gerencia prioriza los fines o los medios para llegar a ellos.

- **Enfoque de la organización:** Se logra distinguir si la gerencia se orienta hacia el mundo exterior o hacia lo interno de la organización.

2.1.1.2. Ventajas de la Cultura Organizacional

Según Rodríguez (2009). En la época de los noventa, la cultura organizacional se incorpora en las empresas ya que se utiliza como una oportunidad para agregar valor y establecer ventajas competitivas. En este entorno, la cultura organizacional funciona para:

- Otorgar a los colaboradores un fuerte sentido de identidad.
- Definir qué es importante y la correcta manera de hacer las cosas.
- Ejercer como mecanismo de control subconsciente.
- Sustituir reglamentos y normas escritas.
- Reforzar el compromiso.
- Crear una imagen institucional distintiva.
- Instalar supuestos, creencias y valores.

2.1.1.3. Dimensiones de la Cultura Organizacional

Para identificar las dimensiones de la cultura organizacional se tomaron en estudio a Schein (2016) indica que existen 3 dimensiones dentro de la cultura organizacional: artefactos, creencias y valores, supuestos básicos subyacentes.

En el primer nivel se encuentra a lo que Schein llama artefactos, en este nivel se puede identificar los fenómenos fáciles de observar y difíciles de descifrar como el entorno físico, vestimenta, lenguaje, mitos, clima, rituales, comportamiento, organigrama, etc. En el segundo nivel, se encuentran las creencias y valores definidos. En este nivel se reflejan los valores y creencias originales para enfrentar un suceso (problema, tarea, etc). En este nivel se encuentran las estrategias, objetivos de la organización, filosofía, ideología.

En el último nivel se tienen los supuestos básicos subyacentes, en este nivel se proporciona a la organización el sentido básico de identidad. Aquí se encuentran lo que se puede percibir, sentir y pensar bajo supuestos. Además, la naturaleza humana, naturaleza del tiempo y espacio, naturaleza de la verdad, las creencias y los valores que son inconscientes. Los artefactos, creencias y valores definidos y los supuestos básicos son lo que finalmente forma el quiénes son, el cómo actuar y cómo sentirse bien dentro de la organización.

1.3. Definición de términos básicos

Calidad:

Está referido a la dimensión en que una cosa o experiencia satisface una necesidad generando utilidad a un individuo. Se trata de la comparación con experiencias pasadas, superando así las expectativas de lo recibido (Tigani, 2006, p. 25).

Calidad del servicio:

Se refiere al resultado de comparar el servicio que una persona percibe y de lo que recibe realmente, está basada en la diferencia de la expectativa y la percepción (Duque, 2005, p. 10).

Comportamiento:

Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones (Robbins & Coulter, 2005, p. 108).

Cultura organizacional:

Es un sistema de valores y creencias que comparten las personas de una organización, además, es considerada como la personalidad de la empresa, porque, existen organizaciones que cuenten con la misma estructura interna, pero lo que las diferencia de las demás, es la cultura organizacional, que se ve reflejada en el comportamiento de sus empleados y clientes (Sorlózano, 2015, p. 21).

Empresa:

Organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos que pueden ser el lucro o la atención de una necesidad social. La empresa es el núcleo generador de riqueza (Sánchez, 2015, p. 132).

Estabilidad:

Grado en el cual las decisiones y acciones de la organización se encaminan a mantener el estado de las cosas (Robbins y Coulter, 2010, p. 85).

Desempeño Laboral:

Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Chiavenato, 2004, p. 100).

Organización:

Una organización es un conjunto sistemático de personas encaminadas a realizar un propósito específico (Robbins, 1996, p. 9).

Productividad:

Es toda actividad realizada con compromiso, para lograr el mejor resultado (producto servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa (Siliceo et al., 2002, p. 23).

Rotación de personal:

Es la proporción de personas que salen de una organización descontando los que lo hacen de una forma inevitable: jubilaciones, fallecimientos (Álvarez, 2013, p. 54).

Servicio:

Es cualquier actividad o beneficio que una parte ofrece a otra; son esencialmente intangibles y no dan lugar a la propiedad de ninguna cosa. Su producción puede estar vinculada o no con un producto físico (Kotler, 1997 como lo cita Duque, 2005, p. 35).

Trabajo en equipo:

Conceptualiza el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar (Stephen ,2000, p. 5).

Valores:

Se refiere a las convicciones de conductas, cualidades, virtudes y características que hacen que las personas mejoren sus comportamientos (Rivas y Samra, 2006, p. 12).

CAPÍTULO II
MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.Hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

La rotación del personal influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

2.1.2. Hipótesis específicas

a) La estabilidad laboral influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.
b) Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.
c) Las remuneraciones influyen significativamente en la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

2.2.Sistema de variables

Variable I : Rotación de personal

Definición: La rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario de trabajadores de una organización en un cierto espacio de tiempo. La alta rotación en las empresas puede generar diversos problemas, siendo los principales, el aumento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevo personal y la fuga masiva de talentos. (Robbins 1998 como cita a Cabrera et al., 2011, p. 85)

Variable II : Cultura organizacional

Definición

La cultura organizacional es un sistema de valores y creencias que comparten las personas de una organización, que es considerada como la personalidad de la empresa. Donde se puede determinar la convivencia e interacción en general. (Schein, 2016)

2.3.Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	La rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario de trabajadores de una organización en un cierto espacio de tiempo. La alta rotación en las empresas puede generar diversos problemas, siendo los principales, el aumento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevo personal y la fuga masiva de talentos. (Robbins 1998 como cita a Cabrera et al., 2011, p. 85)	La técnica e instrumentos con los que se recolectaron los datos que se utilizaron para medir la variable rotación de personal fue la encuesta y el cuestionario de encuesta.	Estabilidad laboral	Nivel de rotación de personal Cantidad de contratos laborales Nivel de seguridad laboral Número de trabajadores estables	Ordinal
			Condiciones de trabajo	Grado de comodidad laboral Número de trabajadores satisfechos con entorno laboral Índice de quejas	
			Remuneraciones	Número de trabajadores que cubren sus gastos básicos Número de trabajadores con salario mensual menor al sueldo mínimo Facilidades de promoción para ascender Nivel de entusiasmo Recompensas e incentivos	
Cultura organizacional	La cultura organizacional es un sistema de valores y creencias que comparten las personas de una organización, que es considerada como la personalidad de la empresa. Donde se puede determinar la convivencia e interacción en general. (Schein, 2016)	La técnica e instrumentos con los que se recolectaron los datos que se utilizaron para medir la variable cultura organizacional fue la encuesta y el cuestionario de encuesta.	Artefactos	Mitos Clima Rituales Comportamiento	Ordinal
			Creencias y valores	Filosofía Ideología Organización Objetivos	
			Supuestos básicos subyacentes	Naturaleza humana Percepción de las cosas Pensamientos Valores inconscientes	

Nota. Elaboración propia , obtenido de la base teórica

2.4.Tipo y nivel de investigación

2.4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó fue aplicada, porque se buscó la generación de conocimiento a través de la aplicación directa al problema y dar respuestas a las preguntas específicas que registra la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas. Según Gómez (2006) afirma que: “el énfasis del estudio está en la resolución práctica de problemas. Se centra específicamente en cómo se pueden llevar a la práctica las teorías generales. La resolución de los problemas que se plantean en un momento dado” (p. 45).

2.4.2. Nivel de investigación

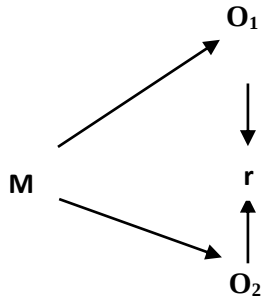
El nivel de investigación fue correlacional, porque se buscó establecer el grado o nivel de relación entre las variables rotación de personal y cultura organizacional de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas. Según la postura de López (2015) afirma que: “se miden dos variables y establecen una relación entre las mismas” (p. 25).

2.5. Diseño de investigación

La presente investigación utilizo el diseño no experimental, porque no se manipularon las variables de estudio: rotación de personal y cultura organizacional. Asimismo, fue transversal porque recolectó datos de las variables en el año 2020. En síntesis, esto refirió que el recojo de datos se realizó en un solo momento.

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) define lo siguiente:

> La investigación no experimental o expost-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad (p.115).



En donde:

M = Muestra trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque

O1 = Observaciones de la variable Rotación del personal

O2 = Observaciones de la variable Cultura organizacional

r = Relación

2.6. Población y muestra

Población

La población para la investigación estuvo constituida por los trabajadores de la municipalidad de Alonso de Alvarado Roque provincia de Lamas departamento de San Martín, que fue de 40 trabajadores directamente ligados a las variables en estudio que a la misma vez se tomará como muestra de la presente investigación (Birrell, 2020).

Muestra

Se utilizó como muestra a la totalidad de la población, es decir a los 40 trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, los cuales ayudaron a la obtención de resultados óptimos en el estudio y procesamiento de los datos.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

La técnica de recolección fue una encuesta, misma que permitió recopilar información de la primera y segunda variable. En la respectiva técnica se elaboró ítems conforme a las dimensiones e indicadores sustentados a partir del marco teórico, así mismo esta fue dirigida a una muestra representativa de trabajadores de la Municipalidad de Alvarado Roque provincia de Lamas departamento de San Martín, el cual permitió conocer la rotación de personal y cultura organizacional (Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

Además, se aplicó la técnica de fichaje el cual permitió recolectar y almacenar información conteniendo una serie de datos de las variables en estudio. El alcance asume en definitiva al marco teórico, marco conceptual y problemática de las variables.

2.7.2. Instrumentos

El instrumento de recolección de datos fue diseñado en base a los indicadores (Ítems), de las variables de estudio, mismos que permitieron responder a los objetivos de la investigación, de tal manera el instrumento fue un cuestionario, la cual presento una escala Likert. La primera y segunda variable presentaron 15 preguntas, con 5 alternativas de respuesta nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Asimismo, el segundo instrumento fue las fichas de investigación bibliográficas, el cual permitió confeccionar la bibliografía y citas en la investigación organizando la información las consultar teóricas tomando en cuenta a libros, artículos de revista, etc.

2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez que se recogieron los datos obtenidos mediante la encuesta, estos fueron procesados por un ordenador electrónico para lo cual una vez recolectada la totalidad de los datos, se codificaron y se trasladaron a una planilla de Excel, para luego ser procesados en el software SPSS Versión 25 (Programa de estadística para ciencias sociales) y después proceder a su análisis estadístico en función al problema, objetivos e hipótesis planteada en la investigación, con la finalidad de ser evaluado e interpretado a través de la elaboración de cuadros que permitan su análisis y faciliten la visualización de los resultados obtenidos y posterior a ello brindar las conclusiones.

2.9. Materiales y métodos

Por ser una investigación no experimental, no se utilizó materiales para laboratorios.

El método que se utilizó fue el método deductivo, porque se dedujo que los resultados de la muestra serían igual a los resultados de la población, además se dedujeron conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios antes ya mencionados.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

3.1.1. Información general descriptiva de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

Tabla 2

Información sociodemográfica de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque,2020

	Datos	Frecuencia	Porcentaje
Edad	23-30	18	45.0
	31-40	17	42.5
	41-48	5	12.5
	Total	40	100.0
Sexo	M	21	52.5
	F	19	47.5
	Total	40	100.0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

En la Tabla 2, se puede apreciar la información sociodemográfica de las 40 personas encuestadas, representantes de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, en el distrito de Lamas. En cuanto a la edad, el 45% tiene entre 23 a 30 años, el 42,5% tiene entre 31 a 40 años, el 12,5% tiene entre 41 a 48 años. El 52,5% de género masculino y el 47,5% de género femenino. Luego de la descripción sociodemográfica de los representantes de Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, se analizó a través de tablas estadísticas, en la cual se desarrolló los objetivos anteriormente propuestos y se contrastaron las hipótesis.

3.1.2. Variable I: Rotación de personal

Tabla 3

¿Considera que la selección de personal afecta la rotación del personal?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	10,0
	Casi nunca	9	22,5
	A veces	13	32,5
	Casi siempre	9	22,5
	Siempre	5	12,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, se pudo apreciar que el 32,5%, de la muestra consideró que la selección de personal a veces afecta a la rotación de la municipalidad, también el 22,5% indicaron Casi nunca y Casi siempre respectivamente. Por último, siempre 12,5% y nunca 10%.

Tabla 4

¿Cree que las condiciones laborales son adecuadas para tu desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	11	27,5
	Casi nunca	13	32,5
	A veces	11	27,5
	Casi siempre	2	5,0
	Siempre	3	7,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, se observó que del total de encuestados opinaron que casi siempre las condiciones laborales eran adecuadas para su correcto desempeño laboral 32,5%. De la misma manera, el 27,5% indicó a veces y nunca, también el 7,5% de la muestra hizo mención siempre, y el 5% restante indicó casi siempre.

Tabla 5

¿Los puestos de trabajo en la organización están bien definidos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	12	30,0
	Casi nunca	13	32,5
	A veces	12	30,0
	Casi siempre	3	7,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, se apreció que la muestra consideró que los puestos de trabajo en la organización casi nunca estuvieron bien definidos 32,5%, la alternativa nunca y a veces representó el 30%, y finalmente casi siempre 7,5%.

Tabla 6

¿Siente que es factible ascender de puesto para mantener su estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,5
	Casi nunca	1	2,5
	A veces	14	35,0
	Casi siempre	15	37,5
	Siempre	9	22,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, se observó que el 37,5% de la muestra sintió que casi siempre es factible ascender de puesto para mantener su estabilidad laboral, también, el 35% consideraron la alternativa a veces, mientras que el 22,5% indicaron Siempre. Por otro lado, el 2,5% del total indicó que casi nunca y nunca.

Tabla 7

¿La organización cumple con todas las cláusulas establecidas en su contrato?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	17,5
	Casi nunca	14	35,0
	A veces	12	30,0
	Casi siempre	4	10,0
	Siempre	3	7,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, se logró analizar la opinión de la muestra sobre si la organización cumple con las cláusulas posteriormente establecidas en su contrato, por la cual, el 35%c indicaron que casi nunca, más aún, el 30% consideró que a veces. Asimismo, el 17,5% indicó nunca, por otro lado, el 10% mencionó que casi siempre, y siempre 7,5%.

Tabla 8

¿Se siente satisfecho con su entorno laboral en la cual realizas tus tareas y funciones?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	22,5
	Casi nunca	15	37,5
	A veces	14	35,0
	Casi siempre	1	2,5
	Siempre	1	2,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi nunca se sienten satisfechos de su entorno laboral 37,5%. Por otro lado, a veces 35%, nunca 22,5%, por último, casi siempre y siempre 2,5% respectivamente.

Tabla 9

¿Considera que sus funciones desempeñadas perciben de manera significativa en su comodidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15,0
	Casi nunca	10	25,0
	A veces	12	30,0
	Casi siempre	7	17,5
	Siempre	5	12,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, del total de encuestados el 30% consideró que a veces sus funciones desempeñadas perciben de manera significativa su comodidad laboral, mientras que el 25% indicó casi nunca. Además, la alternativa casi siempre representó el 17,5%, nunca 15%, y siempre 12,5%.

Tabla 10

¿Mi centro de trabajo se encuentra preparado para afrontar problemas y dar soluciones de manera imparcial?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	12	30,0
	Casi nunca	11	27,5
	A veces	14	35,0
	Casi siempre	2	5,0
	Siempre	1	2,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los trabajadores de la municipalidad indicaron que su centro de trabajo a veces se encuentra preparado para afrontar problemas y dar soluciones de manera imparcial 35%. Mientras que las alternativas nunca 30%, casi nunca 27,5%, casi siempre 5% y por último siempre 2,5%.

Tabla 11

¿Consideras que un personal nuevo no tiene la misma capacidad de producir?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	7,5
	A veces	12	30,0
	Casi siempre	12	30,0
	Siempre	13	32,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados consideraron que siempre un personal nuevo no tiene la misma capacidad de producir 32,5%. Por otro lado, a veces y casi siempre 30%, por último, casi nunca 7,5%.

Tabla 12

¿Considera que su salario le permite cubrir sus gastos básicos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	10	25,0
	Casi nunca	17	42,5
	A veces	9	22,5
	Casi siempre	3	7,5
	Siempre	1	2,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados consideraron que casi nunca su salario le permite cubrir sus gastos básicos 45,5%. Asimismo, nunca 25%, a veces 22,5%, casi siempre 7,5%, por último y siempre 2,5%.

Tabla 13

¿El conjunto de beneficios que brinda tu centro de trabajo es compartido de manera equitativa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15,0
	Casi nunca	16	40,0
	A veces	10	25,0
	Casi siempre	6	15,0
	Siempre	2	5,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, de la muestra indicaron que casi nunca el conjunto de beneficios que brinda su centro de trabajo es compartido de manera equitativa 40%. De la misma manera, a veces 25%, casi siempre y nunca 15%, y siempre 5%.

Tabla 14

¿Cree que sus esfuerzos son renumerados como debe ser?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	17,5
	Casi nunca	10	25,0
	A veces	11	27,5
	Casi siempre	5	12,5
	Siempre	7	17,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que a veces creen que sus esfuerzos son renumerados como debe ser 27,5%. Además, casi nunca 25%, nunca y siempre 17,5% y casi siempre 12,5%.

Tabla 15

¿ Cree usted que la empresa valora el desempeño laboral que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,5
	Casi nunca	3	7,5
	A veces	11	27,5
	Casi siempre	12	30,0
	Siempre	13	32,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que siempre creen que la empresa valora el desempeño laboral que realiza 32,5%. Del mismo modo, casi siempre 30%, a veces 27,5%, casi nunca 7,5% y nunca 2,5%.

Tabla 16

¿Es importante que la empresa le haga sentirse bien con la actividad que realiza por tener los conocimientos requeridos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,5
	Casi nunca	2	5,0
	A veces	15	37,5
	Casi siempre	16	40,0
	Siempre	6	15,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los trabajadores indicaron que casi siempre es importante que la empresa le haga sentirse bien con la actividad que realiza por tener los conocimientos requeridos 40%. De la misma manera, a veces 37,5%, siempre 15%, casi nunca 5% y nunca 2,5%.

Tabla 17

¿Considera que es fundamental que la organización los atienda según a sus méritos y le facilite ascender en su puesto?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	7,5
	A veces	9	22,5
	Casi siempre	14	35,0
	Siempre	14	35,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados consideraron que siempre y casi siempre es fundamental que la organización los atienda según a sus méritos y le facilite ascender en su puesto 35%. Además, a veces 22,5% y casi nunca 7,5%.

3.1.3. Variable II: Cultura Organizacional

Tabla 18

¿Cree que su comportamiento podría ayudar a fortalecer el cambio positivo de la cultura organizacional de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	10,0
	Casi nunca	10	25,0
	A veces	15	37,5
	Casi siempre	5	12,5
	Siempre	6	15,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que a veces su comportamiento podría ayudar a fortalecer el cambio positivo de la cultura organizacional de la empresa 37,5%. Igualmente, casi nunca 25%, siempre 15%, casi siempre 12,5% y nunca 10%.

Tabla 19

¿Percibe usted que el perfil de la cultura organizacional actual de la empresa refleja de alguna manera en sus expectativas de superación personal?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15,0
	Casi nunca	11	27,5
	A veces	11	27,5
	Casi siempre	6	15,0
	Siempre	6	15,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi nunca y a veces perciben que el perfil de la cultura organizacional de la empresa refleja de alguna manera sus expectativas de superación personal 27,5%. Además, casi siempre, siempre y nunca 15%.

Tabla 20

¿Cree usted que el código de vestimenta o la ropa que se usa indica algo acerca de los valores de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	10,0
	Casi nunca	7	17,5
	A veces	16	40,0
	Casi siempre	7	17,5
	Siempre	6	15,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que a veces el código de vestimenta o la ropa que se usa indica algo acerca de los valores de la institución 40%. Además, casi nunca y casi siempre 17,5%, siempre 15% y nunca 10%.

Tabla 21

¿Construyen relaciones cercanas y duraderas que algún día den beneficios?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	7,5
	Casi nunca	9	22,5
	A veces	16	40,0
	Casi siempre	8	20,0
	Siempre	4	10,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que a veces construyen relaciones cercanas y duraderas que algún día beneficios 40%. Además, casi nunca 22,5%, casi siempre 20%, siempre 10% y nunca 7,5%.

Tabla 22

¿Cree usted que su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	12,5
	Casi nunca	18	45,0
	A veces	7	17,5
	Casi siempre	8	20,0
	Siempre	2	5,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados consideraron que casi nunca su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa beneficios 45%. Además, casi siempre 20%, a veces 17,5%, nunca 12,5% y nunca 5%.

Tabla 23

¿Considera que los rituales de su centro laboral tienen algún significado para los miembros de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15,0
	Casi nunca	10	25,0
	A veces	15	37,5
	Casi siempre	3	7,5
	Siempre	6	15,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que a veces que los rituales de su centro laboral tienen algún significado para los miembros de la institución 37,5%. Además, casi nunca 25%, nunca y siempre 15%, y casi siempre 7,5%.

Tabla 24

¿Considera que la cultura organizacional de la empresa genera confianza en los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	10,0
	Casi nunca	3	7,5
	A veces	11	27,5
	Casi siempre	14	35,0
	Siempre	8	20,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi siempre que la cultura organizacional de la empresa genera confianza en los trabajadores 35%. Además, a veces 27,5%, siempre 20%, nunca 10% y casi nunca 7,5%.

Tabla 25

¿Considera usted que el perfil de la cultura organizacional actual de la empresa afecta en la toma de decisiones?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	10,0
	Casi nunca	6	15,0
	A veces	16	40,0
	Casi siempre	6	15,0
	Siempre	8	20,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que a veces el perfil de la cultura organizacional actual de la empresa afecta en la toma de decisiones 40%. Además, siempre 20%, casi siempre y casi nunca 15% y nunca 10%.

Tabla 26

¿Percibe usted que para ingresar a la institución es necesario una recomendación o influencia interna?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15,0
	Casi nunca	14	35,0
	A veces	11	27,5
	Casi siempre	4	10,0
	Siempre	5	12,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi nunca para ingresar a la institución es necesario una recomendación o influencia interna el 35%. Además, a veces 27,5%, nunca 15%, siempre 12,5% y casi siempre 10%.

Tabla 27

¿La institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	20,0
	Casi nunca	12	30,0
	A veces	8	20,0
	Casi siempre	8	20,0
	Siempre	4	10,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi nunca la institución donde labora se promueve el trabajo en equipo 40%. Además, nunca, a veces y casi siempre 20%, por último, siempre 10%.

Tabla 28

¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	20,0
	Casi nunca	12	30,0
	A veces	12	30,0
	Casi siempre	5	12,5
	Siempre	3	7,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi nunca y a veces cumplen con las políticas y normas que establece la 30%. Además, nunca 20%, casi siempre 12,5%, siempre 7,5%.

Tabla 29

¿Cree usted que su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	12,5
	Casi nunca	14	35,0
	A veces	10	25,0
	Casi siempre	7	17,5
	Siempre	4	10,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi nunca creen que su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa 35%. Además, a veces 25%, casi siempre 17,5%, siempre 10%.

Tabla 30

¿Generalmente, hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	20,0
	Casi nunca	12	30,0
	A veces	6	15,0
	Casi siempre	8	20,0
	Siempre	6	15,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi nunca hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios 30%. Además, nunca y casi siempre 20%, a veces y siempre 15%.

Tabla 31

¿Tuvo la posibilidad de escuchar alguna anécdota de la historia de la institución que a usted le parezca relevante contarlo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15,0
	Casi nunca	13	32,5
	A veces	9	22,5
	Casi siempre	8	20,0
	Siempre	4	10,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que casi nunca tuvieron la posibilidad de escuchar alguna anécdota de la historia de la institución que les parezca relevante contar 32,5%. Además, a veces 22,5%, casi siempre 20%, nunca 15% y siempre 10%.

Tabla 32

¿Cuándo las cosas salen mal las áreas son rápidas en culpar a otras?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15,0
	Casi nunca	6	15,0
	A veces	7	17,5
	Casi siempre	12	30,0
	Siempre	9	22,5
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla, los encuestados indicaron que cuándo las cosas salen mal, casi siempre las áreas son rápidas en culpar a otras 30%. Del mismo modo, siempre 22,5%, a veces 17,5%, por último, nunca y casi nunca 15%.

3.1.4. Establecer en qué medida la rotación del personal influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

Hi: La rotación de personal influye significativamente en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Ho: La rotación de personal no influye significativamente en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Tabla 33

Correlación entre la variable rotación de personal y la Cultura Organizacional

			Rotación de personal	***Cultura organizacional***
Rho de Spearman	*Rotación de personal*	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

De acuerdo a la presente tabla, la prueba no paramétrica de Rho de Spearman evidencia que la rotación de personal influye significativamente con la cultura organizacional, esto se debió a que la sig. (bilateral) obtenido fue 0,000 menor al margen de error 0,05; lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Además, el grado de correlación fue positiva alta de 0,717, por lo tanto, se acepta la hipótesis general, es decir, la rotación de personal si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

3.1.5. Demostrar que la estabilidad laboral influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque

Prueba de hipótesis especifica 1

Hipótesis específica 1

Hi: La estabilidad laboral influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Ho: La estabilidad laboral no influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Tabla 34

Correlación entre la dimensión estabilidad laboral y la Cultura Organizacional

			Estabilidad laboral	*Cultura organizacional*
Rho de Spearman	*Estabilidad laboral*	Coeficiente de correlación	1,000	,421**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

De acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se puede evidenciar que la estabilidad laboral influye significativamente con la cultura organizacional, esto se debió a que la sig. (bilateral) obtenido fue 0,007 menor al margen de error 0,05; lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, el grado de correlación fue positiva moderada de 0,421. por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1, es decir, la estabilidad laboral si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

3.1.6. Explicar que la condición de trabajo influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque.

Prueba de hipótesis especifica 2

Hipótesis específica 2

Hi: Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Ho: Las condiciones de trabajo no influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Tabla 35

Correlación entre la Condiciones de trabajo y la Cultura Organizacional

			Condiciones de trabajo	*Cultura organizacional*
Rho de Spearman	*Condiciones de trabajo*	Coeficiente de correlación	1,000	,380*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,380*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

De acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se puede evidenciar que la condición de trabajo influye significativamente con la cultura organizacional, esto se debió a que la sig. (bilateral) obtenido fue 0,016 menor al margen de error 0,05; lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, el grado de correlación fue positiva baja de 0,380, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2, es decir, las condiciones de trabajo si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

3.1.7. Establecer que la remuneración influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, en el distrito de Lamas, 2020

Prueba de hipótesis especifica 3

Hipótesis específica 3

Hi: Las remuneraciones influyen significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Ho: Las remuneraciones no influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Tabla 36

Correlación entre la Remuneraciones y la Cultura Organizacional

			Remuneraciones	*Cultura organizacional*
Rho de Spearman	*Remuneraciones*	Coeficiente de correlación	1,000	,356*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,356*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia, tomado de SPSS V.25

Interpretación:

De acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se puede evidenciar que la remuneración influye significativamente con la cultura organizacional, esto se debió a que la sig. (bilateral) obtenido fue 0,024 menor al margen de error 0,05; lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Por otro lado, el grado de correlación fue positiva baja de 0,356, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3, es decir, las remuneraciones si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

3.2. Discusión

Como objetivo general, se tomó en cuenta establecer en qué medida la rotación de personal influye en la cultura organizacional de trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, pues con la aplicación de la prueba no paramétrica se logró evidenciar que la primera variable se relaciona significativamente con la segunda variable, además, en los resultados descriptivos se percibieron que existen un bajo cumplimiento de todas las cláusulas que se establecen en los contratos, además, las condiciones laborales casi nunca son adecuadas para el desempeño laboral, esto indica, que parte de los trabajadores no se sienten bien en las actividades que realizan en la entidad pública, ello viene generando el nivel de rotación de personal. Estos resultados no coinciden con los datos obtenidos por Cano (2018), donde afirma que las variables de motivación e insatisfacción son las principales causas que influyen directamente en la alta rotación laboral es por ello que muchas organizaciones se rigen en solo liquidar al trabajador con el sueldo fijo y no ofrecer un incentivo adicional que mejore el clima laboral para dicho empleado. De igual manera, Villavicencio & Brancacho (2015) establece que la rotación de personal es un factor que incide negativamente en la satisfacción laboral, según el aporte teórico de Chiavenato (2000) respecto a la rotación de personal sostiene que, “la rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente”. (p.188)

Como primer objetivo específico, en el presente estudio se tomó en cuenta demostrar que la estabilidad laboral influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, pues con la aplicación de la prueba no

paramétrica se logró evidenciar que la dimensión estabilidad laboral que comprende a la variable rotación personal influye significativamente con la segunda variable, además, en los resultados descriptivos indicaron que no se construyen relaciones cercanas y duraderas, pues esto hace que la cultura organizacional no refleje indicadores positivos influyendo en los objetivos de la empresa. Para finalizar hay resistencia a las iniciativas por parte de los trabajadores. Estos resultados se asemejan con lo encontrado por Cerna (2019), concluyó que existe una influencia significativa entre la cultura organizacional que influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. Asimismo, en el estudio realizado por Ibarra (2016), se demostró que existe una influencia positiva entre las variables relacionadas con el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores. Estos hallazgos se sostienen, ya que, según Sorlózano (2015), mencionó que la cultura organizacional es un sistema de valores y creencias compartidas por las personas de la organización y es considerada la personalidad de la empresa. Entre ellas, algunas organizaciones tienen estructuras internas similares, pero lo que las distingue de otras es que la cultura organizacional se refleja armónicamente en el comportamiento de los empleados.

Como segundo objetivo específico, en el presente estudio se tomó en cuenta demostrar que la condición de trabajo influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, pues con la aplicación de la prueba no paramétrica se logró evidenciar que la dimensión condición de trabajo influye significativamente con la segunda variable. En los resultados descriptivos, los trabajadores indicaron que su centro de trabajo no se encuentra preparado para afrontar problemas y dar soluciones, ello viene haciendo que la cultura organizacional no sea el esperado por la entidad pública. Estos datos encontrados se asemejan a la investigación realizada por Tuesta (2016) en la cual afirma que la Cultura Organizacional, tiene una influencia significativa en la atención de los servicios que ofrece a sus usuarios internos y externos; pese a contar con una tecnología e infraestructura limitada. Es decir, muchas veces la parte tangible de una institución no limita brindar buenos servicios a los usuarios o clientes. La cultura organizacional se caracteriza por un adecuado clima laboral en lo que concierne a la relación para solucionar problemas laborales, capacidad de aceptar críticas, entre otros. Más aún, en

el estudio de Gonzáles (2016), también determinó que existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores de una entidad. Esto se sustenta en base a el aporte de Schein (1988), citado por Pedraza, Obispo, Vásquez, & Gómez (2015) que nos introdujo a la cultura afirmando que la base de los supuestos y creencias básicas que tienen y comparten los miembros de la organización. Sin embargo, también muestra que estos supuestos y creencias subyacentes se desarrollan inconscientemente y definen la visión de la propia organización y su entorno.

Como tercer y último objetivo específico, en el presente estudio se tomó en cuenta establecer que la remuneración influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, pues con la aplicación de la prueba no paramétrica se logró evidenciar que tercera dimensión remuneración influye significativamente con la segunda variable. En los resultados descriptivos los trabajadores consideran que su salario casi nunca les permite cubrir sus gastos básicos, es decir, sus esfuerzos son remunerados como debe ser. En ese sentido los resultados encontrados no coinciden con la teoría de Huamán (2016), en la cual hace mención que existe influencia entre las variables Cultura organizacional y motivación laboral siendo una correlación significativa. Asimismo, Rodríguez (2016) coincide con lo expresado al manifestar que si existe influencia entre las variables. Cabe resaltar que hace mención también, la relación directa que hay entre la rotación de personal y cómo influye en el desempeño laboral de los colaboradores, debido a que se encontró un nivel alto de rotación en la empresa. Esto se sustenta a base a lo mencionado por Abreu & Badii (2008) que la rotación de personal puede hacer que una empresa incurra en costos relacionados con el reclutamiento y la capacitación. Asimismo, para los empleados, este repentino cambio de posición elimina las oportunidades de crecimiento y avance profesional. Cabe mencionar que estas consecuencias afectan al departamento operativo de la empresa debido a que el equipo de personal está en constante cambio y lleva tiempo resolverlo puesto que se prioriza la búsqueda del candidato calificado o excelente para el puesto.

CONCLUSIONES

En el presente estudio se procedió a establecer las conclusiones pertinentes relacionados a los hallazgos en esta pesquisa:

1. Se ha demostrado que existe una influencia significativa entre las variables rotación del personal y cultura organizacional, afirmación sustentada mediante el análisis estadístico Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente menor a 0,05 (0,000). Además, la correlación obtenida fue positiva alta de 0,717, por lo tanto, se acepta la hipótesis general, es decir, la rotación de personal si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

2. Se logró evidenciar que existe una influencia significativa entre la dimensión estabilidad laboral y la variable de cultura organizacional, la cual fue sustentada a partir de la prueba estadística Rho de Spearman puesto que el valor "p" resultó ser menor a 0,05 (0,007), asimismo, se obtuvo una correlación positiva moderada 0,421, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1, es decir, la estabilidad laboral si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

3. Se determinó que existe una influencia significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable de cultura organizacional, de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman, la cual obtuvo un valor de "p" menor a 0,05 es decir 0,016 y un coeficiente de correlación positiva baja 0,380, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2, es decir, las condiciones de trabajo si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

4. Se ha demostrado que existe una influencia significativa entre la dimensión remuneración y la variable cultura organizacional, la cual fue sustentada a partir de la prueba estadística Rho de Spearman puesto que el valor "p" resultó ser menor a 0,05 0,024, asimismo, se obtuvo una correlación positiva baja 0,356, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3, es decir, las remuneraciones si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas.

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque se recomienda fortalecer los factores de organización, asimismo, enfocarse en el desarrollo de técnicas que mejoren el reconocimiento de la labor de los trabajadores. Además, bajo esta perspectiva se podrá dar lugar a un personal más competitivo, manteniendo un clima laboral cooperativo y armonioso.

2. A la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque se sugiere implementar programas que permitan capacitar a los trabajadores en sus respectivas áreas, pues esto es sumamente indispensable para mejorar la estabilidad laboral. Además, organizar actividades de integración y motivación para que los colaboradores se sientan identificados con la entidad, de esta manera, se construirá un clima laboral de confianza y compromiso con sus funciones.

3. A la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque se recomienda mejorar las condiciones laborales, pues es notorio un alto déficit en cuanto al compromiso de sus trabajadores, ya que afecta los objetivos planteados de la entidad. De esta manera, al implementar mejores condiciones se podrá contribuir de forma positiva a un clima laboral estable y definiendo la visión de la entidad.

4. A la Municipalidad brindar el reconocimiento laboral a los colaboradores que asumen mayores responsabilidades a nivel de gestión, pues, con esta metodología los trabajadores determinarán mayor compromiso en sus funciones y un correcto clima laboral en la búsqueda de resultados satisfactorios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, R., & Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *International Journal of Good Conscience, 3*(1), 65-99. http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf

Álvarez, M. (2013) Cuadro de Mando Retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos. PROFIT Editorial. SL. Bacelona

Aponte, J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad.* ECOE Ediciones.

Birrell, C. (2020). Teaching Sample Survey Design A Project Using a Virtual Population. *Journal of Statistics Education, 28*(2), 165–174. https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1080/10691898.2020.1780173

Cabrera, A., Ledezma, M., & Rivera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 5*(5), 83-91. https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf

Cano, J. (2018). *Análisis de la rotación de personal de la empresa Dimevar Cia. Ltda, de la Universidad de Guayaquil, 2018.* (Tesis de pregrado), Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27239/1/TESIS%20JOHAN.pdf

Cerna, P. (2019). *Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2018.* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2644/PAUL%20GEAN%20CARLO%20CERNA%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chung, V. y Vásquez, S. (2016) Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016. *Revista muro de la investigación. 1(2).*

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* Colombia: McGRAW-HILL.

https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf

Chiavenato, I. (2004). *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial.* https://www.promonegocios.net/empresa/Concepto-de-Empresa-Version-PDF.pdf

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México, D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Diario Economista. (19 de septiembre de 2013). El capital humano es el recurso más valioso para BBVA Bancomer. pág. 1. https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/El-capital-humano-es-el-recurso-mas-valioso-para-BBVA-Bancomer-20130919-0050.html

Duque, E. (2005). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. *INNOVAR*, 64-80. https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/pos/MDL/AC/AM/AF/Revision.pdf

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M. y Asca, P. (2021) El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal* 6(1) 61-83. https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566

Fernández, R. (2006). Los recursos humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de propiedad. *Cuadernos de Gestión, 6*(1), 63-80. http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/614.pdf

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* -. Córdoba: Editorial Brujas. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

González, J. (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en Instituciones Educativas. Evidencia en el Municipio de Pereira.* (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/57678/10027389.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González Díaz, R. A., Ochoa Jiménez, S. & Celaya Figueroa, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. Universidad & Empresa, 18(30), 13-31.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

Huamán, A. (2016). *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.* (Tesis de pregrado), Universidad Peruana Unión, Morales, Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/875/Tesis%20de%20Albujar%20Giraldo%20Huam%c3%a1n%20Tocas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ibarra, S. (2016). *Relación entre la cultura y clima organizacional con el desempeño de los* trabajadores. *Caso de estudio: Registro de la propiedad del distrito Metropolitano de Quito.* (Tesis de maestría), Escuela Politécnica Nacional, Quito. https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16936/1/CD-7518.pdf

López, A. (2015). La enseñanza por proyectos: una metodología necesaria para los futuros docentes. *Revista Opción, 31*(1), 395-413. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005022.pdf

Marulanda, C., López, L. y Cruz, G. (2018) La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. Información tecnológica. 29(6) http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245

Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J. y Gaibor, A. (2021) Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución de cantón milagro. *Revista Conrado, 17(80),* 371-381, http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf

Martínez, T. (2017). *La rotación de personal y la productividad en los trabajadores del* Gobierno *Regional del Callao, 2017.* (Tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23362/Martinez_RT.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, O. y Castilla, R. (2013) Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. *Cuaderno de Administración, 26 (47).* https://www.redalyc.org/pdf/205/20531182011.pdf

MDAA. (2019). *Portal de Transparencia estándar.* Lima. https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=10311#.Yhapr-hBw2w

Palafox, M., Jiménez, S. y Jacobo, C. (2019) La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista san Gregorio, 35.*

Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 17-25. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5139907.pdf

Reyes, J. y Moros, H. (2018) La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. 7(1)* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201

Rivas, M., & Samra, A. (2006). *La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico Divino Niño C.A.* (Tesis de pregrado), Universidad del Oriente, Maturin. https://www.academia.edu/18781962/LA_CULTURA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_RELACI%C3%93N_CON_EL_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_DEL_PERSONAL_ADSCRITO_AL_CENTRO_CLINICO_QUIRURGICO_DIVINO_NI%C3%91O_C_A

Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica.* México: PRENTICE-HILL. https://www.academia.edu/27624331/COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_TEOR%C3%8DA_Y_PRACTICA

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional.* México: PRENTICE-HALL. https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Robbins, S. (2000). *Trabajo en Equipo.* http://eduteka.icesi.edu.co/gp/upload/modulo09.pdf

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración.* https://issuu.com/univeritybooks/docs/administracin-stephenrobbinsymaryco

Rodríguez, M. (2016). *Rotación de personal y desempeño laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales - Moyobamba, 2016.* (Tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Moyobamba, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14596/Rodr%c3%adguez_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 67-92. https://www.redalyc.org/pdf/877/87722106.pdf

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED, 20*(4), 67-75. http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf

Sánchez, V. (2015) La redefinición del papel de la empresa en la sociedad. Revista Castellano-Manchega de la Ciencias Sociales, 20, 129-145. https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf

Sarries, L., & Csares, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos.* Madrid: Editorial ESIC. https://books.google.com.pe/books?id=XZ1Qc_B_pbQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Siliceo, A., Casares, D., & Gonzáles, J. (2002). *Liderazgo, Valores y cultura organizacional hacia una mirada competitiva.* México: S.A.: EDICIONES PARANINFO.

Sorlózano, P. (2015). *Identificación de la estructura organizativa y la cultura corporativa.* España: IC Editorial.

Schein, E. (2016). *Organizational Culture and Leadership.* Canada. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=l2jpCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Stephen, C. (2000) Trabajo en equipo. IIPE Buenos Aires. https://eduteka.icesi.edu.co/gp/upload/modulo09.pdf

Tigani, D. (2009). *Excelencia en servicio.* Liderazgo 21. http://www.laqi.org/pdf/libros_coaching/Excelencia+en+Servicio.pdf

Tuesta, J. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.* (Tesis de maestría), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/449/81-2-00042.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Villavicencio, J., & Brancacho, A. (2015). *Rotación y satisfacción laboral de personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Independencia - Lima, 2015.* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6770

Zapata, D. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social. Cali, Colombia: Centro Editorial Universidad del Valle.

Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Noriega, D. y Medina, A. (2021) Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, 8(1)* 1-29. I: http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3

ANEXOS

Anexo A.

Matriz de consistencia

Título: Rotación de Personal y Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿En qué medida la rotación del personal influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020?	**Objetivo general** Establecer en qué medida la rotación del personal influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque.	**Hipótesis general** La rotación del personal influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.	Variable Independiente Rotación de Personal Dimensiones - Estabilidad laboral - Condiciones de trabajo - Remuneraciones	- Nivel de rotación de personal - Cantidad de contratos laborales - Nivel de seguridad laboral - Número de trabajadores estables - Grado de comodidad laboral - Número de trabajadores satisfechos con entorno laboral - Índice de quejas - Número de trabajadores que cubren sus gastos básicos - Número de trabajadores con salario mensual menor al sueldo mínimo - Facilidades de promoción para ascender - Nivel de entusiasmo - Recompensas e incentivos	Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación No experimental y Corte transversal Población: 40 trabajadores Muestra: Se vio representado por 40 trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas Técnicas: - Encuesta - Fichaje Instrumentos: Cuestionario Técnica de procesamiento de investigación SPSS Versión 25
Problemas específicos ¿De qué manera la estabilidad laboral influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso	**Objetivos específicos** Demostrar que la estabilidad laboral influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad	**Hipótesis específicos** La estabilidad laboral influye significativamente en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad	Variable dependiente Cultura organizacional Dimensiones - Artefactos - Creencias y Valores	- Mitos - Clima - Rituales - Comportamiento - Filosofía - Ideología - Organización - Objetivos - Naturaleza humana	

de Alvarado Roque, Lamas 2020?; ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020? ¿En qué medida las remuneraciones influyen en la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020?	Alonso de Alvarado Roque, Explicar que la condición de trabajo influye en la Cultura Organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque. Establecer que la remuneración influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque, en el distrito de Lamas, 2020.	Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020. Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020. Las remuneraciones influyen significativamente en la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.	- Supuestos básicos Subyacentes	- Percepción de las cosas - Pensamientos - Valores inconscientes	Métodos: Deductivo

Nota. Elaboración propia

Anexo B
Cuestionario de encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Investigación: Rotación de Personal y Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Buenos días estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer la rotación del personal y cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque. La información es de carácter confidencial

Se les requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo del presente cuestionario, marcando en el recuadro con una (x) que usted crea conveniente, de acuerdo a la escala valorativa

Las escalas a evaluar son las que recibe a continuación:

Valor	1	2	3	4	5
significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Edad: ……. Sexo**:** Masculino: ☐ Femenino: ☐

N°	**Rotación de Personal**	**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
	Estabilidad laboral					
1	Considera que la selección de personal afecta la rotación del personal.					
2	Cree que las condiciones laborales son adecuadas para tu desempeño laboral.					
3	Los puestos de trabajo en la organización están bien definidos.					
4	Siente que es factible ascender de puesto para mantener su estabilidad laboral.					

5	La organización cumple con todas las cláusulas establecidas en su contrato.					
	Condiciones de trabajo	**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
6	Se siente satisfecho con su entorno laboral en la cual realizas tus tareas y funciones.					
7	Considera que sus funciones desempeñadas perciben de manera significativa en su comodidad laboral.					
8	Mi centro de trabajo se encuentra preparado para afrontar problemas y dar soluciones de manera imparcial.					
9	Consideras que un personal nuevo no tiene la misma capacidad de producir					
	Remuneraciones	**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
10	Considera que su salario le permite cubrir sus gastos básicos.					
11	El conjunto de beneficios que brinda tu centro de trabajo es compartido de manera equitativa.					
12	Cree que sus esfuerzos son renumerados como debe ser					
13	Cree usted que la empresa valora el desempeño laboral que realiza					
14	Es importante que la empresa le haga sentirse bien con la actividad que realiza por tener los conocimientos requeridos.					
15	Considera que es fundamental que la organización le atienda según a sus méritos y le facilite ascender en su puesto.					

¡¡Muchas gracias por su colaboración!!

Anexo C
Cuestionario de encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Investigación: Rotación de Personal y Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020.

Buenos días estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer la rotación del personal y cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque. La información es de carácter confidencial

Se les requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo del presente cuestionario, marcando en el recuadro con una (x) que usted crea conveniente, de acuerdo a la escala valorativa

Las escalas a evaluar son las que recibe a continuación:

Valor	1	2	3	4	5
significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Edad: ……. Sexo**:** Masculino**:** ☐ Femenino: ☐

	Cultura organizacional	**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
	Artefactos					
1	Cree que su comportamiento podría ayudar a fortalecer el cambio positivo de la cultura organizacional de la empresa.					
2	Percibe usted que el perfil de la cultura organizacional actual de la empresa refleja de alguna manera en sus expectativas de superación personal.					
3	Cree usted que el código de vestimenta o la ropa que se usa indica algo acerca de los valores de la institución.					

4	Construyen relaciones cercanas y duraderas que algún día den beneficios.					
5	Cree usted que su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa					
6	Considera que los rituales de su centro laboral tienen algún significado para los miembros de la institución.					
	Creencias y valores	**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
7	Considera que la cultura organizacional de la empresa genera confianza en los trabajadores.					
8	Considera usted que el perfil de la cultura organizacional actual de la empresa afecta en la toma de decisiones					
9	Percibe usted que para ingresar a la institución es necesario una recomendación o influencia interna.					
10	La institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo.					
11	Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización					
12	Cree usted que su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa					
	Supuestos básicos subyacentes	**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
13	Generalmente, hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios					
14	Tuvo la posibilidad de escuchar alguna anécdota de la historia de la institución que a usted le parezca relevante contarlo.					
15	Cuando las cosas salen mal las áreas son rápidas en culpar a otras.					

¡¡Muchas gracias por su colaboración!!