



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la Municipalidad de Huaura 2019

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia Empresarial

Autor

Cristhian Gonzalo Trinidad Inocente

Asesor

Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado Programa de Maestría en Gerencia Empresarial

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cristhian Gonzalo Trinidad Inocente	45347577	12/04/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA- DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS Y	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr.. Viviana Inés Vellon Flores	15596783	0000-0001-6611-7218
Dr. Jesus Jacobo Coronado Espinoza	15591398	0000-0002-0062-2454
Dr. Oscar Carlos Otazu Montes	07260867	0000-0001-7618-1299

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA MUNICIPALIDAD DE HUAURA 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	3%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co Fuente de Internet	2%
2	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
9	www.oitcinterfor.org Fuente de Internet	

DEDICATORIA

A mi querido padre que desde el cielo me acompaña, a mi esposa por el apoyo incondicional y a mi futuro hijo que está en camino, Samir.

Cristhian Gonzalo Trinidad Inocente

AGRADECIMIENTO

Estoy infinitamente agradecido a Dios por darme la fuerza y el coraje para completar esta etapa. mi vida

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por concederme la opción de estudiar y ser un profesional.

Debo agradecer de manera especial a mi asesor por la orientación que me ha brindado para poder desarrollar del presente trabajo de investigación, en el proceso de consolidación y en la tarea investigativa.

A todas las personas que han sido parte de mi vida profesional, por extender sus apoyos, sus compañías y amistad que pudieron subsanar los momentos más críticos de mi vida.

Cristhian Gonzalo Trinidad Inocente

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I:.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.5 Justificación de la investigación	5
1.6 Delimitaciones del estudio	6
1.7 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Bases filosóficas	33
2.4 Definición de términos básicos	34
2.5 Hipótesis de investigación.....	37
2.4.1 Hipótesis general	37
2.4.2 Hipótesis específicas	37
2.6 Operacionalización de las variables	38

CAPÍTULO III	39
METODOLOGÍA.....	39
3.1 Diseño metodológico.....	39
3.2 Población y muestra	40
3.3 Técnicas de recolección de datos	42
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	43
CAPÍTULO IV	45
RESULTADOS	45
4.1 Análisis de resultados.....	45
1.1. Contrastación de hipótesis	54
CAPÍTULO V	59
DISCUSIÓN.....	59
5.1 Discusión de resultados	59
CAPITULO VI.....	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
6.1 Conclusiones	62
6.2 Recomendaciones.....	64
CAPITULO VII.....	65
FUENTES DE INFORMACIÓN	65
7.1 Fuentes documentales.....	65
7.2 Fuentes bibliográficas.....	66
7.3 Fuentes electrónicas	68
ANEXOS	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	41
Tabla 2 Muestra	42
Tabla 3 <i>Matriz De Análisis De Juicio De Expertos</i>	43
Tabla 3 Estadística de fiabilidad.....	44
Tabla 4 Cultura organizacional.....	45
Tabla 5 Estrategias.....	46
Tabla 6 Estructura administrativa.....	47
Tabla 7 Comunicación institucional	48
Tabla 8 Desarrollo sostenible	49
Tabla 9 Desarrollo Medioambiental	50
Tabla 10 Desarrollo económico.....	51
Tabla 11 Desarrollo social.....	52
Tabla 13 Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a	53
Tabla 14 Correlación entre cultura organizacional y desarrollo sostenible.....	54
Tabla 15 Correlación entre las estrategias y el desarrollo sostenible.	55
Tabla 16 Correlación entre la estructura administrativa y el desarrollo sostenible.....	56
Tabla 17 Correlación entre la comunicación institucional y el desarrollo sostenible.	57
Tabla 18 Correlación entre las estrategias y el desarrollo económico	58

INDICE DE FIGURA

Figura 1. Cultura organizacional	45
Figura 2. Estrategias	46
Figura 3. Estructura administrativa	47
Figura 4. Comunicación institucional.....	48
Figura 5. Desarrollo sostenible.....	49
Figura 6. Desarrollo Medioambiental.....	50
Figura 7. Desarrollo económico	51
Figura 8. Desarrollo social.....	52

RESUMEN

El estudio plantea determinar la relación existente entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019, diseño no experimental transversal. Además, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y nivel correlacional. Para el procesamiento de información se empleó la encuesta de 37 reactivos Escala de Likert, sobre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible a 100 personas que laboran en la Municipalidad distrital de Huaura, en los regímenes estatales, cargos de confianza, medida cautelar y CAS. Se obtuvo el Alfa de Cronbach de 0,979, por tanto, el instrumento es confiable y consistente. Los resultados de la cultura organizacional nos indican que el 72.0% de encuestados manifiestan que no se gestiona el capital humano con una adecuada estrategia, el 71.0% afirman que no se sienten involucrados con la misión, la visión y los propósitos de la institución y respecto al desarrollo sostenible, el 81.0% manifiestan que no hay prosperidad compatible con una calidad de vida, de los habitantes del distrito.

La investigación concluye demostrando que la cultura organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Ya que, la correlación de Rho de Spearman es 0,924, es positiva y excelente, es decir fomento del capital humano con una adecuada estrategia, estructura administrativa y comunicación institucional, mejora las relaciones sociales respecto con la confianza, la ética, la igualdad y el aumento de la eficacia de los recursos.

Palabras clave: Cultura, comunicación, misión, sostenibilidad, bienestar.

ABSTRACT

The study aims to determine the relationship between organizational culture and sustainable development in the district municipality of Huaura, 2019, non-experimental cross-sectional design. In addition, quantitative approach, applied type and correlational level. For information processing, a survey of 37 Likert scale items was used on organizational culture and sustainable development to 100 people working in the District Municipality of Huaura, in the state regimes, positions of trust, precautionary measure and CAS. Cronbach's Alpha of 0.979 was obtained, therefore, the instrument is reliable and consistent. The results of the organizational culture indicate that 72.0% of respondents state that human capital is not managed with an adequate strategy, 71.0% state that they do not feel involved with the mission, vision and purposes of the institution and with respect to sustainable development, 81.0% state that there is no prosperity compatible with the quality of life of the inhabitants of the district.

The research concludes by demonstrating that organizational culture is related to sustainable development in the District Municipality of Huaura, 2019. Since, the correlation of Spearman's Rho is 0.924, it is positive and excellent, that is, fostering human capital with an adequate, administrative strategy structure and institutional communication, improves social relations with respect to trust, ethics, equality and increased resource efficiency.

Keywords: Culture, communication, mission, sustainability, well-being.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis denominada “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019. Cuyo objetivo determinar la relación existente entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Municipalidad de Huaura, consiste en investigar el proceso de transformación que venimos experimentando de manera muy lenta; hay pocos incentivos; generado un estancamiento en la sociedad, ya que no se promueve la innovación, el fomento del desarrollo, y asistencia técnica, mediante las instituciones públicas locales.

La Municipalidad Distrital de Huaura es una institución que brinda condiciones de vida saludable a la población extendiendo la prestación de servicios públicos, la atención de ciudadanos vulnerables con programas sociales, ejecución de obras de infraestructura, programas formativos, de seguridad ciudadana, cuidado del ornato forman la gestión municipal en su ámbito, su cultura organizacional se estructura mediante un modelo de creencias y valores compartidos donde los colaboradores fijan como compromiso institucional, se va desarrollando a partir de lo que las personas dicen, hacen y piensan en gestionar el fortalecimiento de “condiciones de calidad “donde incorporen a la sociedad delimitando los recursos necesarios para sostener futuras generaciones que asuman los derroteros institucionales.

La presente investigación está organizada en función a los parámetros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la investigación, consta de seis capítulo. Finalmente, en las conclusiones se presentan los principales hallazgos determinados en la investigación y se establecen las recomendaciones correspondientes dirigidos a la institución donde se realizó la investigación.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Cultura organizacional es el conjunto de conocimientos, creencias y valores contextuales que sirven de guía a los miembros de una organización cultural, tiene carácter subjetivo por lo que las participaciones de los miembros del grupo son inadvertidas. Esta subjetividad dificulta su administración adecuada, (Rodríguez, s/f).

Los estudios de (Ospino, 2019) sobre la cultura organizacional en la compañía Confidencial, Ideatec y Proalpe muestra 4,4, % de capacidad de adaptación de las personas a las organizaciones. “Toda organización es por su cultura organizacional. En consecuencia, es reconocida tanto por sus empleados como por el resto de las personas por la cultura que es sensibilizada de diferentes maneras, en el interior de la misma” (Gutiérrez, 2013) Colombia. Werther y Davis (2008), refieren crear una cultura corporativa para que todos los integrantes reciban responsabilidades para el desarrollo de la organización.

Las investigaciones de Espinoza y Justo, (2016) Huanuco, nos muestra un 33% de desarrollo de cultura organizacional constituida por costumbres, que en muchos de los casos no ayuda al desarrollo de la organización. Esto implica un estancamiento del desarrollo social, económico García (2019) atribuye a las municipalidades, sin embargo, la organización cultural nos es exclusivo de las municipalidades, sino de todas las organizaciones públicas y privadas.

La cultura organizacional como bien refiere John Bautertt es la “personalidad de una organización” es decir, fomentar valores, actitudes, hábitos, creencias actuados con compromisos permiten avanzar el desarrollo institucional. Para ello las instituciones deben brindar herramientas necesarias. Por otro lado, el desarrollo sostenible enmarca un futuro sostenible que asegure la paz y la justicia que carecen los miembros de una institución privada o pública.

En el municipio de Huaura la cultura organizacional es deficiente que ancla el desarrollo sostenible de la municipalidad y a la calidad de sus servicios, el deterioro de las relaciones interpersonales, actitudes negativas perjudica ser parte del desarrollo de la municipalidad.

Nuestra investigación auscultará la variable de cultura organización en relación a la variable desarrollo sostenible. Variables que en su esencia inducen al desarrollo social, económico a toda la humanidad. Por tal motivo se busca determinar el interés por la cultura organizacional en las distintas áreas y gerencias municipales de los gobiernos locales donde los profesionales y el personal técnico asume las capacidades y funciones de la entidad en materia de crecimiento económico sostenible, desarrollo y ambiental y protección del medio ambiente de acuerdo con el proceso de descentralización, a fin de fortalecer y promover el desarrollo sostenible en todos los países, como eje de futuro para el desarrollo y control. de los recursos naturales en todos los países.

Por razones expuestas plateó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación existente entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación existente entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación existente entre las estrategias y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019?

¿Cuál es la relación existente entre la estructura administrativa y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019?

¿Cuál es la relación existente entre la comunicación institucional y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019?

¿Cuál es la relación existente entre las estrategias y el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre las estrategias y desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

Determinar la relación existente entre la estructura administrativa y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

Determinar la relación existente entre comunicación institucional y desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

1.5 Justificación de la investigación

El estudio intenta comprender lo valioso de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en el distrito de Huaura. Por tanto, servirá como un aporte teórico y práctico, ya que su aplicación ayuda a fortalecer y desarrollar significativamente la sociedad.

1.5.1 Justificación teórica

El trabajo de investigación se basa en la teoría y la información válida, como textos, estudios, reporte de resultados, artículos, revistas y repositorios, constituyen recursos esenciales para la elaboración y desarrollo de un estudio efectiva y factible. Como herramienta útil para expandir la cultura organizacional y el conocimiento del desarrollo sostenible, el contenido de la maestría involucra los problemas de cómo mejorar la economía las finanzas y la sociedad en su conjunto.

1.5.2 Justificación práctica

Este estudio identifico con precisión los problemas en la organización de la municipalidad de Huaura, los cuales están causando procesos administrativos poco eficientes y una población disconforme con los proyectos que se ejecutan. Es necesario reconocer la importancia de la generación de estrategias, además de tener una estructura administrativa que guía para consolidar una adecuada planificación para lograr un buen resultado y beneficio en las dimensiones ambiental, económica y social.

1.5.3 Justificación metodológica

Por proponer una herramienta científica para la recolección de información sobre cultura organizacional y desarrollo sustentable, ha realizado enormes aportes científicos prácticos y teóricos, que ayudarán a muchos investigadores a enriquecer sus conocimientos científicos y tener potencial para futuras investigaciones, desde una perspectiva similar se lleva el valor de referencia requerido.

1.5.4 Justificación relevancia social

Finalmente se justifica ya que busco comprender la cultura organizacional y su influencia en el desarrollo sustentable de toda la sociedad; esto será muy importante porque la organización está compuesta por individuos que son susceptibles a factores emocionales y sociales, los cuales inspiran su personal.

1.6 Delimitaciones del estudio

El estudio aborda la cultura organizacional y referente a la otra variable, desarrollo sostenible, determinado su relación en fomentar una sociedad más inclusiva, asimismo está dirigida a promover un estudio científico que reporte las evidencias que se ventilen en la gestión municipal en el distrito citado.

En la ejecución del estudio se inició con la coordinación con el alcalde y los gerentes del municipio, para que se pueda ejecutar el estudio, tomar la información con el instrumento correspondiente, asimismo se cuenta con los recursos financieros, para llevar a cabo la investigación, respecto al talento humano, el asesor del estudio forma parte como docente de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Delimitación espacial

El estudio se realizará en la Municipalidad distrital de Huaura.

Dirección: Av. San Martín, Huaura 15138

Horario: lunes- viernes: 8:00–13:00, 14:00–17:00

Teléfono: (01) 3415622

Huaura, Huaura, Lima Región, Perú.

- Delimitación temporal

Los datos referidos corresponden al periodo de gestión 2019, según el cronograma de actividades.

- Delimitación social

En el estudio se fija si existe la relación entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en el municipio de Huaura.

1.7 Viabilidad del estudio

El estudio ha sido factible gracias al consentimiento y voluntad del alcalde y sus principales funcionarios interesados en mejorar la gestión municipal, brindando las facilidades para realizar mi investigación en el municipio de Huaura, como se describe:

- Técnica: El trabajo de investigación se realizó en estricto cumplimiento de las etapas de investigación científica y los requerimientos por la parte administrativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión según Resolución N° 637-2019 - C.U -UNJFSC.
- Ambiental: El estudio tiene un soporte académico, entanto, no daña el medio ambiente de ningún punto de vista, y según los objetivos que se plantean busca una mejor relación de los ciudadanos con la preservación del entorno ambiental.
- Financiera: El costo de la investigación es cubierto por el investigador y garantizado formalmente que proviene de sus ingresos propios para el cumplimiento del objetivo.
- Social: El alcance que tiene una municipalidad en su jurisdicción y el trabajo articulado que realiza con distintas intuiciones requiere de una constante vigencia de conceptos y etapas que autoriza la municipalidad de Huaura para el respectivo muestreo de la población objetivo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Sylwia (2017) en su tesis cuyo objetivo fue conocer los principales aportes teóricos respecto al diseño en pro de la cultura material sostenible, abordó la metodología Research Through Design, cuya revisión teórica se realiza con diseño colaborativo, con diseño de método tipo Action Research, de obtuvo como resultado, definir la matriz de los cinco valores del diseño de la cultura material y sostenibilidad y la implantación del proceso a partir de generación de arquetipos y el trabajo en equipo creativo, finalmente se debe incorporar el enfoque conductual en la delimitación de objetivos del diseño y los requerimientos de replantear los recursos de enseñanza de diseño para la sostenibilidad, el cumplimiento de estas competencias serán las prioridades en futuros profesionales de diseño, así como el desarrollo del pensamiento sistémico y la criticidad.

Marqués (2015) en su tesis doctoral, cuyo objetivo fue evaluar la importancia de los concepto “desarrollo sostenible” y “sostenibilidad” desde su evolución histórica su injerencia en agendas político-sociales de la organización, la investigación siguió un enfoque cualitativo, estudio documental, bibliográfica, realizo entrevistas en profundidad, realizando un total de 25 entrevistas, a organizaciones del ámbito empresarial y representantes de la sociedad civil, concluyendo que los gestores de la empresa en la medida que presenten una visión y estrategia adecuada y funcional que incorpore todos los procesos e integran las coordinaciones en diferentes áreas para su atención, factor clave para la sostenibilidad económica, asimismo generar cambios y replantara de manera integral y especifica respecto a la actuación, gestión y forma de idear el desarrollo de la institución asumiendo el liderazgo.

Carvajal (2018) en su tesis fija como objetivo analizar estrategias administrativas que inciden en la sostenibilidad de pequeños empresa en El Paraíso de la Flor, de metodología descriptiva al estar en el sector, se utilizó un método exploratorio y la observación, la muestra está comprendida por al menos 49 negocios que se encuentran ubicados dentro de Paraíso de la Flor, concluyendo que con el tiempo, el impacto de las estrategias administrativas que ayudan a fortalecer la sustentabilidad de la empresa, donde diversos factores que inciden en la sustentabilidad se reflejan en diversas propuestas de estrategia administrativa en las pequeñas empresas Esto ayudará a las implementar y crecer con el tiempo, tratando de superar la barrera de los 3 meses para tratarlos como nuevos emprendedores

Esquivel (2015) en su tesis cuyo objetivo fue analizar la cultura organizacional de las instituciones de ámbito turístico que participan en el funcionamiento del CIP de Bahías de Huatulco, desde una visión de la sociología organizacional, atendiendo a la teoría de Geert Hofstede. El enfoque de esta investigación es de carácter mixto, recolección de datos en campo con base en la técnica reactiva del instrumento por encuesta y análisis comparativo de material cualitativo. El tipo de estadística aplicada es de carácter descriptivo, por lo cual es necesaria la totalidad del universo o sujetos de estudio, con diseño no experimental, es transaccional y se justifica como diagnóstica, se obtuvo como resultado que siguiendo el análisis de Hofstede la cultura de las organizaciones se ve reflejada en la sociedad en donde se encuentran inmersas, en ese sentido, aplicando un cambio organizacional a las instituciones gestoras de la actividad turística en el destino en cuestión, dicho cambio afectara de manera directa la cultura del mismo destino, asimismo las empresas turísticas ubicadas en el CIP Bahías de Huatulco son una fuente de ingresos no solo para la sociedad receptora, sino que también aportan ingresos al país en general.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Espinoza (2019), en el estudio pretende alcanzar el siguiente objetivo, desarrollar una propuesta de políticas de cambio organizacional en EsSalud que permita el crecimiento y desarrollo sostenible como mejora continua, estudio documental, descriptiva, explicativa con estudio de caso, utiliza el método: Inductivo, deductivo, análisis y síntesis, el diseño es no experimental, a través de la encuesta se recoge los datos de 384 trabajadores de EsSalud Huancayo, Llegando a las conclusiones siguientes: garantizar que el gobierno tenga, asigne y ejecute los recursos económicos para presupuesto el crecimiento y el desarrollo sostenible como mejora continua. La estrategia de asuntos de agencias gubernamentales permite redefinir la autoridad y responsabilidades de las instituciones de acuerdo con la etapa de descentralización a nivel nacional, regional y local.

Batallas (2019) en su tesis cuyo objetivo fue mejorar la cultura organizacional de la Universidad creando escenarios acogedores, constituyendo equipos de trabajo dirigidos al logro de objetivos que vinculen la sociedad y la cultura investigativa, la presente investigación es de tipo descriptiva y explicativa, el diseño no experimental transeccional, a través de la encuesta se recoge los datos de 717 usuarios (administrativos, docentes y estudiantes), concluye que existe una diferencia significativa entre docentes, administrativo y estudiantes en aspectos, estilo directivo, compromiso de directivos, convenios institucionales y constitución de equipos de trabajo, finalmente se obtuvo la influencia existente entre cultura organizacional de la universidad con su vinculación con la sociedad, es factible utilizar estrategias que permitan guiar que la organización tenga consolidada su cultura de trabajo, esta tiene relación con la sociedad, cuyo valor de Pearson promedio $r = 0,819$ y $r^2 = 0,6708$, indicando que existe una fuerte correlación positiva, donde el 67,08% de la ejecución y la sociedad están relacionados al nivel de participación de sus integrantes, luego, con un nivel de confianza del 95%, se evidencia que la cultura del trabajo en equipo afectará de forma efectiva las relaciones sociales.

Catacora (2018) en su tesis delimitó como objetivo contribuir a la sostenibilidad empresarial de las agencias de viajes y turismo y otras empresas turísticas optimizando el clima laboral en la DIRCETUR, utilizó el método

deductivo, diseño no experimental, investigación descriptiva; investigación correlacional. La muestra de esta investigación son la totalidad de trabajadores de la Dircetur. Llegando a la conclusión de: El clima organizacional de Dircetur incide directa, lineal en la sustentabilidad del negocio de Apavit Puno, lo que confirma la relación entre las variables estudiadas, y así valida el estudio con un alfa de Cronbach de 0.88; observamos el desarrollo sostenido lo brinda principalmente el sector privado, no apoyado por Dircetur, los recursos humanos de la empresa tienen una alta valoración de 4,1 y los productos de la agencia de viaje se evalúan en 4,2 y 3,0. La infraestructura turística es insuficiente, principalmente por la falta de capacidad para mejorar el acceso a recursos y lugares escénicos.

En su tesis Sarmiento & Masias (2017) fijan como objetivo proponer un modelo para las medianas empresas del sector plástico por medio de gestión de procesos, según su enfoque: Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta. Según objetivos extrínsecos: Investigación pura y aplicada. Según objetivos intrínsecos: investigación exploratoria, descriptiva, investigación correlacional, investigación causal o explicativa; según el diseño: Investigación de campo y bibliográfica, la muestra corresponde a 9 empresas del rubro de plásticos, se concluye que no existe una gestión ambiental preventiva en rubro de plásticos, solo se tiene en cuenta la gestión ambiental correctiva, caso reciclaje, reutilización, asimismo este sector son afectadas con las multas por contaminar el ambiente, en tanto requiere reorientar procesos relacionados con el reciclaje por procesos novedosos utilizando herramientas, caso ecodiseño, 3R's, donde el proceso propuesto considera la participación y seguridad de la institución.

La investigación realizada por Yauri (2019) cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión municipal y desarrollo sostenible en el distrito de San Isidro, la investigación utilizó el enfoque cuantitativo, respondió al tipo básico descriptivo correlacional, a través del cuestionario se recabó los datos de 105 colaboradores, se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión municipal y el desarrollo sostenible en el distrito y periodo mencionado, donde el valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman calculado es 0.692, la correlación es media, $\rho = 0.000 < 0.05$, significa que la gestión municipal en

aspectos internos y externos afecta de manera directa en el desarrollo sostenible en el establecimiento fijado en el periodo 2018.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición de cultura organizacional.

La cultura organizacional es fundamental para el prestigio de una organización, según Newstrom (2011) “en la organización existe otra fuerza para poder establecer la conducta individual y grupal, la cultura organizacional corresponde a costumbres, valores y reglas que comparten los colaboradores en una institución” (p.92).

Los valores se consideran Koontz, Wehrich, & Cannice (2012), una ideología que interviene en la toma de decisiones diaria. En variadas organizaciones famosas, los dirigentes empresariales generados por valores trabajan como íconos a seguir, determinan parámetros de funcionamiento, incentivan a los colaboradores, hacen que la compañía sea exclusiva y son un signo del ámbito externo. (p.265). La cultura organizacional es una recolección de valores básicos en conjunto que ofrecen una información explícita e implícita sobre los comportamientos predilectos en la organización al conceptualizar lo próximo. Koontz, Wehrich, & Cannice (2012) nos manifiesta, la cultura organizacional es una modalidad global de comportamiento, significa, los miembros tienen costumbres y valores compartidas. La cultura se puede deducir acerca de lo que las personas hablan, como actúan y cómo piensan en el ambiente organizacional. (p.263). Las empresas se distinguen por tener ideas corporativas concretas Chiavenato (2009), “ser colaborador de una compañía, laborar en ella, participar en sus ocupaciones y ejercer una carrera involucra desarrollar su cultura empresarial o su pensamiento corporativa” (p.123).

Los gerentes, en particular los de más preeminente cargo, son quienes establecen en la cultura de la organización, según Koontz, Wehrich, & Cannice (2012), la predominación de los dirigentes en la cultura organizacional: sus actuaciones intervienen en los lineamientos de la organización. Inclusive si el concepto "costo" se utiliza de diferentes posibilidades, es viable conceptualizar "costo" como una religión subjetivamente persistente sobre lo cual es apropiado o no,

y dirigir a los empleados a tomar ocupaciones y acciones para poder realizar las metas organizacionales. (p.265)

Esta cultura es según Newstrom (2011) “un resultado premeditado de sus integrantes clave, o tan únicamente una evolución al transcurso de los años, simboliza una pieza importante del entorno de trabajo en el cual los colaboradores realizan sus funciones laborales” (p.92), provee según Newstrom (2011). Además, es elemento fundamental de seguridad y continuidad para la empresa, lo cual beneficia en un sentido de estabilidad a sus colaboradores” (p.92), es la manera en que se relacionan los individuos, según Chiavenato (2009), las reacciones en general, supuestos básicos, pretensiones e inconvenientes involucrados con la comunicación interpersonal constituyen parte de la cultura empresarial, esta no es obvia, únicamente se puede mirar por medio de sus resultados y consecuencias (p.123).

Cualquier persona sea su objeto y objetivo de una organización al respecto Alles (2007) “La cultura organizacional otorga a sus miembros la identidad y perspectiva de la organización. Las organizaciones con una cultura clara acostumbran conseguir la continuidad con sus empleados ya que se identifican con la empresa y su cultura. (p.59), según Chiavenato (2009), las empresas poseen puntos claros y superficiales, todos los cuales se proceden de su cultura. Casi continuamente son recursos físicos y específicos, como el tipo de inmueble, los colores usados, el espacio, el reparto de oficinas y escritorios, los procedimientos y métodos de trabajo, la tecnología usada, los puestos y el personal, y la especificación de políticas administrativas. (p.123)

Una vez que la cultura de una organización es exitosa en la sociedad, Alles (2007) “los competentes utilizados la distinguen antes de su apertura, esto va a ser un fundamento de interés, de atracción, por lo que la organización obtendrá la promoción de los adeptos propuestos, el razonamiento de la cultura ayuda a crear entusiasmo” (p.59), Esta iniciativa de cultura empresarial es delimitante Newstrom (2011), debido que no es factible ver ni tocar, sin embargo, está presente y es perdurable. Como el viento en un cuarto, circunda y perjudica todo lo que pasa en una empresa. Como es un criterio dinámico de sistemas, la cultura además se ve dañada por alrededor de todo lo cual pasa en la institución. (p.92).

La cultura empresarial refleja Chiavenato (2009) “los modos que direccionan las empresas se relacionan con las actividades que desarrolla en su ámbito, se teje la complejidad de costumbres, actitudes, comportamientos, creencias culturales, entre otros factores constituyen reflejos del funcionamiento de la empresa con ello su visión y misión”. (p.127).

2.2.2 Funciones de la cultura organizacional.

La gestión de las empresas es una etapa oportuna y esperanzador según Chiavenato (2009), no está sometido a reglas o principios globales. Por consiguiente, la administración administrativa de cada una de las empresas jamás es la misma, logrando integrar diferentes funcionalidades según los factores dentro de la empresa y fuera de ella, cuatro perfiles organizaciones basados en variables cambiantes en proceso de desarrollo, procedimiento de comunicación, comunicación interpersonal y sistema de premio y castigo. (p.128)

El sistema tiene las propiedades en todos los perfiles empresariales se describen, según Newstrom (2011) “las personas, la cultura empresarial las identifica como enfoques que se tienen que continuar. Las empresas, como marcas identificadas y los copos de nieve, son excepcionales” (p.93). estas propiedades según Chiavenato (2009) son las próximas, en un sistema administrativo autoritario, poderoso, coercitivo y bastante mandón, todo lo que pasa en la organización está estrictamente controlado. Es el sistema más complejo y cerrado. Pudimos encontrar que tiene las próximas propiedades en industrias donde el proceso de producción es bastante exhaustivo.

Desarrollo de toma de elecciones: enteramente concentrado en la cúspide de la empresa. Cualquier cosa imprevista y poco común se dejará a la alta dirección para que tome una elección. Sistema de comunicación vertical desequilibrado: únicamente se transmiten directivas de arriba hacia abajo. Los individuos no permanecen forzadas a producir información. Interacción interpersonal: Se piensan perjudicial para el trabajo. El comité trata las conversaciones informales con mucha desconfianza y trata de evadir tales conversaciones. No hay una organización

informal para eludir esta organización informal, el diseño del puesto debería aislar a los individuos y evadir que interactúen entre sí. Circuito de estímulos y castigos: enfatiza los castigos y los parámetros de disciplina para generar una atmósfera de miedo y la inseguridad. Los individuos tienen que acceder rápidamente a las reglas y los reglamentos internos y ser amonestados. (p.128)

Comúnmente, la mayor parte de las civilizaciones organizacionales son inexplicables e inconsistentes, en vez de explícitas. Según Newstrom (2011), la cultura es semejante a la respiración, y la aceptamos definitivamente hasta que nos metemos en inconvenientes. No obstante, recientemente las empresas comenzaron a dialogar sobre la cultura que pretenden plasmar, y varios dirigentes senior creen que sus primordiales responsabilidades es dialogar de forma consciente y directa sobre qué tipo de ámbito desean generar en la organización. (p.94)

Sistema consultivo se inclina según Chiavenato (2009) “donde hay participación suele ser determinante, impuesta y autoritario, en parte se aleja de la injusticia empresarial” (p.128), estas actividades integran Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) El aprendizaje y compartir los conocimientos, creencias y patrones culturales a lo largo de un lapso supone que la cultura de la empresa es bastante definida y no cambiará tan aceleradamente. Constantemente instituye el tono de la compañía e instituye normas tácitas respecto a cómo es la conducta de los individuos. Varios lemas de organizaciones otorgan el término general que representan. (p.263)

Simultáneamente, según Newstrom (2011) “facilita a los trabajadores nuevos a aclarar lo que pasa en la organización puesto que les provee de un entorno pertinente para hechos que de otra forma podrían ser confusos más que tal vez cualquier otro escenario. La cultura además define Amaru (2009): estímulos y sanciones y el establecimiento de paciencia para batallar con los errores de una persona. Algunas empresas toleran los errores y los interpretan como una parte del proceso de aprendizaje. Otros no pueden tolerar ni castigar ninguna distorsión. (p.269)

Una característica definitoria Newstrom (2011) “las empresas mayormente consideran como representaciones simbólicas de las creencias y valores tácitos, pocas veces nos fijamos y leemos la especificación de la cultura de una empresa” (p.93), es habitual localizar en organizaciones de servicios Chiavenato (2009) como, establecimientos bancarios y organizaciones financieras, así como organizaciones industriales más avanzadas en determinadas zonas administrativas. Se distingue por el proceso de toma de elecciones: negociador y colaborativo. Considere las opiniones de los individuos para conceptualizar las políticas y pautas de la empresa. Encargar determinadas elecciones concretas y someterlas a aceptación. (p.128)

La cultura organizacional según Newstrom (2011) “motiva el fervor de los colaboradores, puesto que atraen su atención, encaminan una perspectiva de forma general, acostumbran honrar como héroes a las personas de alta productividad y creatividad” (p.93). La cultura de una organización además influye en su efectividad Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), llevado a cabo a la forma de funcionamiento de administración de planeación, organización, incorporación de personal, orientación y control; si existe una alternativa, a la mayor parte de los individuos les puede alegrar laborar: una empresa con un ámbito que se logre la participación en el proceso de la toma de elecciones, con base en el funcionamiento estándares en lugar de amistades. Examinar a los empleados, tener elementos de contacto alertas y abiertos en cada una de las direcciones y tener los medios para poder ejercer un elevado nivel de autocontrol. (p.263)

Los empleados con regularidad Newstrom (2011) “infieren desde los relatos de las maneras en que se realizan las actividades y a partir de sus posturas, la visualización de lemas que invitan los ideales corporativos, la inspección de aparatos simbólicos o su ayuda a rituales en que se congratula a cierto tipo de colaboradores” (p.93), según Chiavenato (2009), la cultura organizacional cuenta con seis propiedades primordiales: a) observar la regularidad del comportamiento, su relación es distinguible por el lenguaje que utilizan, sus comportamientos y su acercamiento con otros, b) Código de conducta, relacionado a políticas laborales, normativas y pautas de actividades, c) Valores dirigentes, normas que deben ser compartidos con los miembros de la organización, d) valores líderes, buscan el reflejo que deben

transmitir los colaboradores establecidos, caso de la productividad, faltas y resultados obtenidos, e) Políticas que reflejan creencias sobre el trato a empleados o consumidores, está relacionado con las pautas y reglas determinadas en la organización, f) Ambiente organizacional, es el reflejo del ambiente, la actuación de sus colaboradores, el trato y la comunicación. (p.127)

La cultura organizacional según Amaru (2009), “delimita la manera en que los miembros de la empresa interactúan con el entorno exterior. La cultura equilibra la manera en que tienen que solucionar estos aspectos para eliminar la incertidumbre. (p.286). La cultura es dependiente de Newstrom (2011): Las metas de la empresa, la financiera, la naturalidad de la competencia y otros componentes que intervienen en su ámbito. Una vez que los bienes de la cultura se juntan y acostumbran fusionarse entre sí, la cultura se reconoce de una manera mucho más accesible, o sea, se estructuran como un rompecabezas. De la misma manera la mayor parte de estos colaboradores deben acatar, o inclusive no admitir, suposiciones y valores culturales. (p.94)

Las culturas son de naturaleza subjetivamente firme, al respecto Newstrom (2011) “les cuesta enrumbar en el tiempo, se movilizan en la medida que se genera una crisis, ante esta situación dos empresas pocas veces se ayudan o comparten para sobresalir del atolladero comercial y gestión, en tal contexto, eluden de dicho compromiso”. (p.93). Los individuos tienen conocimiento que Amaru (2009) “basta seguir con las normas establecidas por la cultura para no cometer errores, se examinan las maneras en que la cultura ayuda a los empleados a poder solucionar los problemas de propios de la institución y las interacciones con el resto del mundo”. (p.268),

Con el transcurso del tiempo, la cultura de la empresa se va prolongar por mucho tiempo según Newstrom (2011), por la apertura de trato y retener a personas que se acoplan a sus valores y creencias. Así como los individuos determinan vivir en un área establecida producto de las propiedades geográficas como los cambios climáticos, la humedad y las precipitaciones, los colaboradores además suelen usar su propia cultura organizacional predilecta como su ámbito de trabajo. Esto va producir una buena correspondencia entre empleadores y empleados, así como a

niveles pronosticables mucho más bajos de insatisfacción y rotación de empleados. No obstante, comúnmente emergen inconvenientes una vez que las civilizaciones se mezclan. Parte importante de el motivo es que es sumamente difícil poder integrar una cultura corporativa profundamente arraigada. La época primordial para toda esta unión que principalmente se considera en 10 años, es especialmente cuestionable. (p.94)

La cultura empresarial establece la función de la organización, según Chiavenato (2009), compartir e intercambiar con aliados, características como efectividad, atención social, viabilidad, pertenencia e identidad, reacción abierta y la voluntad de trabajo en grupo presentan patrones de comportamiento adecuados que rechazan procedimientos obsoletos como injerencia, la ineptitud, la soberbia y la omnisciencia El modelo institucional definido por la conducta negativo. (p.135)

2.2.3 Dimensiones de cultura organizacional.

a). Estrategias

La cultura organizacional se extiende por la organización según Fred (2008) “los comportamientos adoptados en la empresa que se ha gestado por mucho tiempo, de acuerdo a su funcionamiento y necesidades ha servido para lidiar sus problemas tanto internos como externos han permitido de manera efectiva para su buen funcionamiento, considerado como experiencia válida que debe ser replicado” (p.126). En cada sistema social Koontz, Wehrich, & Cannice (2012) “las organizaciones deben cumplir con su compromiso social que la sociedad ha encargado, caso de la producción de calidad, su distribución de bienes y servicios con parámetros establecidos.” (p.109)

La manera correcta Fred (2008) “percibir, pensar y sentir, constituye elementos que coadyuban los factores internos y externos en la empresa como mecanismo definitivo para el desarrollo”. (p.126) Los elementos normativos de comportamiento que se forman en una organización son Chiavenato (2009): La misión, visión, valores y metas básicas de la empresa se basan en las funciones que se le asignan en la organización, y los medios preferidos y las responsabilidades básicas de cada

miembro para lograr las metas. Esta función representa una serie de actividades y comportamientos esperados por cada persona en el puesto. En última instancia, la organización puede verse como un sistema funcional con las normas de comportamiento necesarias para realizar la función de manera eficaz. (p.137)

Las estrategias permiten según Fred (2008) “se debe considera como elemento positivo de aprovechar las fortalezas culturales instaladas en la empresa como elementos éticos de trabajo, si hubiera dificultades puede ser atendido por la administración con cambios o rotaciones, para tal cometido la empresa debe brindar su ayuda”. (p.128). Los gerentes utilizan las estrategias, Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) para Reflexionar cada vez más sobre las amplias áreas de operaciones comerciales. En este texto, la estrategia es definida como mecanismo de delimitar los objetivos a largo plazo, uso de herramientas efectivas para planes de acción y asignación de presupuesto para el cumplimiento de objetivos. (p.111)

Es importante que los estrategas conciban a la organización Fred (2008) “para el logro de un sistema sociocultural, los resultados se obtienen con la ayuda de otras empresas o con los contactos de experiencias comprobadas, su cometido de la administración estratégica es implantar y promover cambios innovadores en la instituciones empresariales”.(p.129), los valores son factores determinantes según Chiavenato (2009), ser íntegros y responsables fijan como característica en la distinción de las personas y las empresas, Deben ser divulgados y explicados, y deben repetirse y reiterarse, la práctica de los valores culturales de la empresa fija su progreso y delimita su actuación, esta práctica constante se puede lograr cuando todos los directivos enfatiza los valores y metas, que son los elementos básicos del éxito a largo plazo de la organización. (p.133).

Las disposiciones individuales apoyan la formulación, implementación y evaluación de las estrategias, los valores comprenden Amaru (2009): Creencias, prejuicios, ideologías y comportamientos comunes de los miembros de la organización sobre otros factores dentro o fuera, es dable encontrar opiniones de algunos autores respecto a los valores oficializados como elementos claves que movilizan los valores reales, pueden direccionar sus actuaciones en su labor en la empresa como característica distinguible de otras empresas. (p.286).

El reto se enfrenta actualmente según Werther & Davis (2008) “Los profesionales en esta área deben lograr ajustes activos a la naturaleza de la organización. Por ejemplo, a veces es posible olvidar el hecho de que el mismo objetivo se puede lograr a través de varias estrategias.” (p.50), como por ejemplo según Amaru (2009), las creencias, los valores y los prejuicios constituyen las normas de comportamiento y dañan las actuaciones de los colaboradores en la institución, caso, las posturas que adoptan los jefes a los colaboradores, sus imposiciones y mandatos imperativos, distraen a los clientes y público, esto refleja la imagen institucional muy enraizada en las instituciones. (p.268)

Definir las metas de una organización, abarca Robbins & Judge (2009) “establecer los mecanismos para obtener resultados efectivos utilizando estrategias novedosas, en función al desarrollo de planes integrales que se priorice la ejecución de actividades en continua coordinación con los colaboradores y los gestores empresariales”. (p.6) los resultados guían la responsabilidad de los gerentes es establecer los objetivos, Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), En términos que a menudo se usan indistintamente, definen las funciones o actividades básicas de una organización, cualquier tipo de acción establecida debe figurar los objetivos. (p.109)

b). Estructura administrativa

Organizar involucra Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), desarrollar estructuras funcionales intencionales para lograr un desempeño efectivo; necesita una red de centros de toma de decisiones y comunicación para coordinar los esfuerzos para lograr los objetivos del grupo y de la empresa. (p.254), La estructura de una organización es un medio según Robbins & Judge (2009), para ayude a la empresa lograr sus objetivos. Dado que estos se derivan de la estrategia general de la empresa, hay razones para creer que la estrategia y la estructura deben estar estrechamente relacionadas. Más específicamente, la estructura debe seguir la estrategia. Si la administración realiza cambios importantes en la estrategia de la organización, la estructura debe modificarse para adaptarse y respaldar dichos cambios. (p.534)

Las organizaciones son Amaru (2009) “las organizaciones renuevan el conocimiento y sus saberes en productos, servicios y herramientas desde la ideación hasta explorar lo desconocido caso código genético humano”. (p.267), para hacerla funcionar, Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), es necesario entender la estructura organizativa y operativizar sus lineamientos. Se ha enfatizado que, al momento de planificar, como en todo proceso gestor, no hay un método único o relevante y lo efectivo en todo momento depende del contexto específico. (p.254)

Cada estructura y cada equipo de personas son considerados auténticos no es factible de copiar, según Werther & Davis (2008) “La estructura formal de un grupo se puede ilustrar a través de flujos y datos estadísticos, pero sus atributos fundamentales de la institución reflejan las características de todos sus colaboradores, dentro ellos sus bondades y debilidades. (p.50) al conjunto de conocimientos que los individuos y las instituciones emplean para solucionar los inconvenientes que haya. Amaru (2009), los recursos empleados para redactar desde medios físicos como tecnológicos, asimismo todos los recursos sociales, como organizaciones políticas, los sufragios y la organización institucional, caso gobiernos sindicatos, organizaciones militares constituyen un conjunto de conocimientos utilizados para solucionar los aspectos críticos de contacto con el ecosistema y la convivencia armoniosa. (p.267)

La estructura organizacional es Chirinos, Meriño, & Martínez (2018) “El desarrollo y crecimiento del personal, encuentran motivación y satisfacen muchas de sus necesidades personales, porque esto tiene un impacto notorio en su comportamiento y desempeño. (p.50), toda estructura organizacional. Al extremo de la normativa explícita Werther & Davis (2008) un requisito en el entorno laboral donde cada colaborador cumple su función y evidencia su personalidad. Muchas veces, los gerentes de capital humano se enfrentan al contexto que no existe, pero inevitable que la institución donde trabajan cuenta con su propia cultura y perspectiva. (p.50).

Todos los puestos deben definirse, según Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), las características del trabajo explícita a sus miembros de sus funciones de la persona en ese puesto. La descripción moderna del puesto laboral no refleja procesos

minuciosos de las tareas que los individuos esperan realizar y, por supuesto, no especifica cómo realizar estas actividades; por el contrario, establece las funciones básicas de su labor en áreas donde se ubicó para que el individuo es responsable, y las relaciones de informes que implica. La descripción también aclara el respeto del puesto y delimita una serie de propósitos verificables para el área de resultado final. (p.261).

El objetivo guía el papel de la gestión de recursos humanos, según Werther & Davis (2008), el objetivo de la gestión del capital humano no solo debe reflejar el propósito y la intención del liderazgo ejecutivo, asimismo debe considerar los desafíos de la institución, la propia oficina de personal y el personal involucrado en el proceso. (p.10). Las organizaciones difieren entre sí, según Amaru (2009), En el campo de la arquitectura, las agencias de la administración pública en el escenario mundial consideran la capacidad de escala e influencia. Otras organizaciones simulan el mismo enfoque mientras buscan mostrar la imagen de tecnología moderna y avanzada mediante el uso de nuevos materiales en la construcción. (p.266)

El diseño estructural de las organizaciones Chirinos, Meriño, & Martínez (2018), sus lineamientos, procesos, ideología y controles que constituyen el marco de desarrollo: Los individuos en diferentes posiciones y las tareas dirigidas reflejen opciones equitativas y flexibles, por lo que el diseño efectivo debe distinguirse por la coherencia. Y adaptarse a los requerimientos de los colaboradores y ambientes laborales de la institución. (p.50).

c). Comunicación institucional.

La información constituye Werther & Davis (2008) “La fuente de energía que promueve el desarrollo de la organización. Información sobre usted, el medio ambiente, los recursos y servicios que elabora los individuos. Sin resultados, para los gestores será imposible tomar decisiones eficientes.” (p.447), la percepción general sobre el estado de comunicación Chirinos, Meriño, & Martínez (2018), un clima laboral acogedor y de cercanía con los colaboradores será relevante, es necesario escuchar los lineamientos y objetivos que se expone en la institución para establecer

relaciones laborales afectivas, esto como garantía para la competencia y productividad laboral. (p.52)

Los sistemas de comunicaciones según Chiavenato (2009) “El nivel entre declive vertical y ascenso e igualdad es un sistema de comunicación interna que promueve los datos relevantes, las relaciones con otros colaboradores: hay un nivel de seguridad en los individuos, pero incompleto e inseguro. (p.128), un primer contacto del colaborador o visitante percibe Amaru (2009) es generado por dichos elementos más obvios de la cultura organizacional. Estos componentes también proporcionan algunos consejos para los principiantes sobre cómo comportarse. Como otros elementos notorios de la cultura empresarial, detrás de los artefactos hay hábitos existe toda una cultura histórica de actuaciones, que requieren más tiempo para comprenderlos. Asimismo, los saberes generan visualizar la forma en que la institución utiliza el desarrollo tecnológico. (p.267)

Los factores de éxito de las organizaciones Werther & Davis (2008), desarrollar estrategias de comunicación para elementos planificados como misión, visión, metas, propuestas novedosas, porque brindan una dirección y dirección clara para las personas que trabajan en la empresa. (p.447), etapas de realización completamente trasferido según Chiavenato, (2009), la junta directiva toma decisiones solo en emergencias, pero requiere la aprobación clara de los grupos relevantes, a saber, los sistemas de comunicación: las instituciones orientan la inversión en sistema de comunicación para hacer efectivas los proyectos porque es tan cambiante para consolidar las proyecciones, para tal propósito se constituye equipos de trabajo para consolidar las interrelaciones y confianza entre los miembros de la institución. (p.128)

Toda organización cuenta Werther & Davis (2008) “Un sistema de comunicación, normada o espontanea. Las organizaciones pequeñas o con limitaciones tecnológica consideran su comunicación y estar presto a las proyecciones de administración muy cambiante.” (p.447), Los administradores según Newstrom (2011) llevan el mensaje a sus colaboradores: La difusión de información descendente según, Werther & Davis (2008) “Incorporando la difusión de recursos físicos como virtuales de manera interna, caso tableros de anuncios con diversos

materiales, grabaciones, infografías, grabados y asambleas informativas con empleados de varios departamentos.” (p.449),

La información cumple una función fundamental Werther & Davis (2008) “La escasez de información puede generar crisis e inconformidad entre los empleados. El motivo de mantenerse informado es indispensable ya que casi todos en la organización lo han experimentado, de esta manera se satisface a través del sistema de comunicación.” (p.447). Se considera la comunicación como Chirinos, Meriño, & Martínez (2018), La transferencia y comprensión de significados y de acuerdo al nivel de la organización puede jugar un papel en el control, la motivación de las personas, informando y aliviando la expresión emocional de las emociones; como elemento interno, promueve la relación interpersonal en la organización, porque significa que la información y el significado cambian de Transferencia de una persona a otra. (p.53)

Las organizaciones al ser sistemáticas Werther & Davis (2008) “emplean una diversidad de procedimientos para la comunicación descendente, ya que al utilizar los múltiples canales es más factible que el mensaje llegue a los individuos a quienes se les ha destinado” (p.449), las historias según Amaru (2009) “sucesos o secuencias de eventos sobre los fundadores, los riesgos, las dificultades, los logros y otros hechos relevantes del historial de la organización, los fundadores de las organizaciones son a menudo altos a la características de héroes” (p.268), Ciertos ejemplos de vehículos de comunicación formal, Newstrom (2011), En las enormes empresas, es fundamental constatar lo que contiene la comunicación interna logre reflejar positivamente las políticas de la institución.

2.2.4 Definición de desarrollo sostenible

La sostenibilidad se puede entender a escala global Pérez (2012) como mantener o mejorar las "condiciones de calidad" del entorno de interacción social-natural. Para que dicha interacción configure estable, se debe definir una meta sostenible en la práctica: ¿el nivel de desarrollo social, independientemente del

impacto ambiental, o para mantener la base, la ecología? Respetar lo que expresa el entorno natural como requisito para apertura espacios de calidad de vida social sostenible y la calidad del propio ecosistema. (p.145)

El desarrollo sostenible es Sachs (2014) “tener una comprensión de lo que ocurre en el universo alcanza atender como estrategia para abordar la problemática general, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) encaminan las proyecciones financieras a nivel internacional para las generaciones venideras” (p.17), Asimismo, implica según Pérez (2012), la economía global está ahora en escenario extensos mundiales; está dedicada a la articulación social referidos con la confianza, la moral, la desigualdad y los enlaces de ayuda comunal, incluida la nueva comunidad global en línea creada por la reciente revolución de la tecnología de la información y la comunicación (conocida como TIC); análisis de transformaciones en la organización complejos de la tierra, caso, clima, ecosistemas y análisis de la gobernanza, integrado las actitudes de la institución.(p.25)

La sostenibilidad abarraca una concepción variada, atendida por la transdisciplinariedad Sánchez (2018), proponer un nuevo modelo de gestión para el desarrollo de las organizaciones, asimismo lo que deben lograr siguiendo una serie de etapas cuya prosperidad sea factible dentro del marco de calidad de vida sostenible a nivel mundial, muchos autores sostienen denominarlo a este contexto como modelo de capitalismo natural, que considera cuatro principios: a) mejora efectiva de recursos, b) anular idea de desperdicio, c) renovar la estructura económica y d) invertir en la generación natural. (p.21)

El desarrollo sostenible Pérez (2012), Los hechos han demostrado que está institucionalizado en la organización analítica e ideología compartida entre sociedad y naturaleza y ha determinado los tres sistemas elementales de la etapa de desarrollo, natural, económico y social. (p.146), toma en consideración Vilches, Macias, & Pérez (2009), La vigencia de un valor natural importante que los humanos no pueden reemplazar, lo que ocurre en el contexto sin injerencia alguna constituye el capital natural, caso de ambientes naturales, entornos funcionales, las interacciones con otros actores, Por supuesto, a veces es difícil determinar en qué medida el capital humano puede reemplazar la capacidad del capital natural específico para hacer fluir

bienes y / o servicios. Pero esto también requiere la aplicación del principio de precaución y la protección y protección del capital natural como clave, y no hay garantía de que pueda ser reemplazado por capital humano. (p.14).

En estas zonas geográficas según Pérez (2012) “es notorio la actuación en un contexto de la economía, el ambiente y la sociedad como elementos recíprocos de sostenibilidad que fluyen en lo interno, asimismo otra atención es el área externa donde no existe dicha cooperación, allí se genera la contradicción y los conflictos constantes”(p.146), La sostenibilidad promueve según Vilches, Macias, & Pérez(2009) “la determinación de acuerdos para su ejecución que integren a la población como elementos activos para construir un escenario sostenible para las generaciones” (p.21).

La prioridad de sostener los lineamientos institucionales, como escenario adecuado para el desarrollo sostenible, donde las condiciones sean coherentes y efectivas como retos actuales y futuros Naciones Unidas (2012), la preservación y gestión de recursos disponibles para el sostenimiento financiero y social, es fijado como objetivo global y el requisito indispensable del desarrollo sostenible. También reafirmamos que la sostenibilidad debe lograrse generando un crecimiento sostenido, inclusivo y equitativo, donde todos puedan intervenir, que haya oportunidades equitativas para todos, sin desigualdad, estándares de vida elementales, una gestión equitativa y viable de recursos y ecosistemas, especialmente mientras se promueve el desarrollo económico, social y humano, mientras se enfrentan problemas emergentes para promover la conservación, renovación, restauración y resiliencia de los ecosistemas..(p.1)

2.2.5 Dimensiones de desarrollo sostenible.

a). Desarrollo medioambiental.

La calidad y el uso sostenible de los recursos son según Solano (2007) “Requisitos fundamentales para el progreso. Es imposible considerar avanzada una sociedad que no ha logrado o está perdiendo su capital natural para elaborar requerimientos económicos provisionales”. (p.15), los límites de la sostenibilidad atribuyen Pérez (2012), el uso de riquezas naturales y servicios ambientales se

denomina como la facultad del medio ambiente para poder reproducirse y purificarse para finiquitar la propagación. Por lo tanto, si la tasa de extracción del bosque es superior a su capacidad de regeneración, consumirá más capital natural de lo que llamamos retorno del capital, lo que significa un desarrollo insostenible. (p.148).

Según Méndez & Sáez (2007) aquel No solo garantiza las necesidades del presente, sin embargo, que no afecta la posibilidad de que las nuevas generaciones se puedan satisfacer sus requerimientos de la mejor manera. (p.7), el valor interno de la variedad biológica Naciones Unidas (2012), son los valores ecológicos, medioambientales, sociales, económicos, científicos, educativos, culturales, recreativos y estéticos de la diversidad biológica, así como el agente principal y fundamental de acuerdo al sostenimiento del ecosistema, la prestación de servicios básicos y la base básica del desarrollo sostenible y el bienestar. (p.60).

La organización de áreas de uso heterogéneo es esencial, según las Naciones Unidas (2012) “motivar la movilidad de transportes no motorizados, lo que incorpora también el desarrollo de infraestructuras para peatones y ciclistas” (p.42), un principio general que enmarca la política pública en el campo ambiental Pérez (2012), tiene que ver con el respeto a las leyes y normas de la naturaleza, aspecto que implica la existencia de restricciones y orden jerárquico, en el que la sociedad forma parte de la biosfera y la biosfera tiene una jerarquía superior. Esto significa transformar los procesos naturales en principios rectores de nuestras actividades económicas y sociales para lograr un desarrollo sostenible. Además, considerando el carácter irreversible e impredecible de ciertos efectos sobre el capital natural, la aplicación del principio de precaución es un elemento fundamental de la política pública. Esta situación pone en riesgo al territorio como función de soporte vital. (p.153)

Los medios para mantener según Pérez (2012) se refieren a la capacidad del medio ambiente para apoyar el modelo de desarrollo a realizarse; en otras palabras, la base del ecosistema que apoya el desarrollo económico-social.” (p.153), la definición de huella ecológica, que se define como Vilches, Macias, & Pérez (2009), los recursos utilizados para la producción y el área del área de producción ecológica necesaria para absorber los residuos producidos permiten cuantificar

aproximadamente estas restricciones. En realidad, se considera que la huella ecológica media actual de cada habitante es de 2,8 hectáreas, multiplicadas por más de 6 mil millones de habitantes, lo que sobrepasa por mucho la ecología superficial incluidos los ecosistemas marinos. Por tanto, se puede decir que a escala global consumimos más recursos y producimos más residuos de los que la tierra puede producir y reconocer. (p.27).

Los ecosistemas naturales, incorporado también los sistemas llamados por los individuos, pertenecen a Pérez (2012) adáptese a sistemas complejos, porque estos sistemas son evolutivos en lugar de mecánicos, por lo que su predictibilidad es limitada. Los ecosistemas juegan un papel importante en el sustento de la vida en la tierra. Sin ecosistemas, no puede haber actividades económicas. (p.147), por esa razón el rol principal de la energía en la etapa de desarrollo permite según Naciones Unidas (2012), la disponibilidad a servicios energéticos modernos y sustentables podría ayudar a eliminar y combatir la pobreza, mejorar vidas humanas, ayudar en la salud y apoyar a solventar las necesidades humanas elementales. Hacemos referencia que estos servicios son esenciales para la inserción social, la equidad de género, y la energía también es un recurso primordial. (p.38).

A fin de alcanzar esto, se necesita respetar la existencia de unos parámetros y unas leyes naturales que se necesita considerar, una sociedad saludable Pérez (2012) “puede existir y sostenerse en simbiosis solamente con una ecología saludable. Ambas dimensiones son tan interdependientes que, alejarlas para lograr un objetivo académico ha logrado la tergiversación y a una baja gestión ambiental” (p.147). Se enriquece con la participación según Naciones Unidas (2012) de diversos considerandos un buen uso de la información y elementos distribuidos por sexo sobre todo entornos demográficos, un número de entradas y asentamientos informales. Consideramos que las gestiones municipales están en la posibilidad de ejercer una labor elemental al proyecta una visión de las poblaciones sostenibles (p.42)

b). Desarrollo Económico.

La controversia acerca del desarrollo se generó Solano (2007) a partir de “el entorno económico. En la actualidad no se discute que no va a poder existir desarrollo sin

bienes económicos, sin inversiones. Sin dichos, no se va a poder financiar el desarrollo ni crear la elemental base material del desarrollo, como la infraestructura o el equipamiento” (p.15), para la sostenibilidad según Pérez (2012), se debería minimizar el aumento económico y coordinar el incremento económico con el movimiento de incremento de los elementos naturales renovables y el desarrollo de energías y recursos alternativos para poder hacer la sostenibilidad de los recursos no renovables. Si la extensión económica es enorme y la rapidez es bastante instantánea, excederá la función de absorción y regeneración de los ciclos naturales y perjudicará la sostenibilidad del desarrollo. (p.149)

Según la ONU (2012) “consideración la necesidad de impulsar la solidaridad intergeneracional en beneficio del desarrollo sustentable, considerando presente los requerimientos de las generaciones venideras” (p.27), las recientes comunidades para avanzar, Vilches, Macias, & Pérez (2009), tienen que padecer profundos cambios cualitativos, así sea para la mayor parte de los individuos que viven en situación de inestabilidad o para un 20% más o menos a gusto de la vida. Dichos cambios cualitativos suponen un desarrollo, no un incremento primordial para el diseño y la orientación adecuados. (p.13). Los canales que se utiliza para asignar recursos donde cubran sus requerimientos, de esta forma el incremento económico según Vilches, Macias, & Pérez (2009) es, el incremento en el número de escalas físicas; desarrollo, optimización cualitativa o disposición de potencial, ya que la economía humana corresponde es una parte del ecosistema universal, no crecerá. Inclusive si se realiza, es obvio que el aumento económico es indefendible. (p.28)

En términos de lo económico, el desarrollo está coordinando con Reyes (2012), los individuos poseen condiciones concretas para integrarse de forma positiva en los sistemas de producción, repartición y consumo. Todo lo mencionado es para obtener verdaderamente la satisfacción de los individuos, familias y sociedades. Dichos recursos necesitan un trasfondo institucional que propicie la unión social de los diferentes conjuntos de la sociedad. (p.20)

El grupo de aspectos del desarrollo en funcionalidad de la interacción entre incremento y desarrollo, Reyes (2012) “en general se han definido que hay tres

vínculos primordiales entre el primero y el segundo. Aquellos tres nexos básicos son la estabilidad social, la asignación directa de recurso del estado”. (p.20). Hay apoyos favorables para desarrollo económico derivadas directamente Reyes (2012) “Mejorar la enseñanza, la educación, la nutrición y la salud de los trabajadores perfeccionando la productividad y las capacidades de los trabajadores; la enseñanza preeminente y las posibilidades tecnológicas idóneas además son componentes relevantes a este respecto”. (p.21). Las primordiales áreas que requieren financiamiento y servicios de apoyo, según Naciones Unidas (2012), corresponde una economía agrícola sostenible; su equipamiento rural, facultad de inversión y tecnologías en relación; generación de indagación y desarrollo sobre tecnologías agrícolas sostenibles; promoción de asociaciones y series de costo agrícolas sólidas y la consolidación de los vínculos entre los ámbitos urbano y rural. (p.35)

Un sistema de comercio multilateral según Naciones Unidas (2012) “carácter universal, fundamentado en reglas , abierto, sin ser discriminatorio y apelando a la equidad promoverá el desarrollo agrícola y campestre en aquellos países que van en busca de su desarrollo, de esta manera podrá favorecer y resguardar a la seguridad alimentaria mundial” (p.37), Asimismo al respecto en opinión de Gómez (2018), una distribución de activos más equitativa y razonable puede aumentar y reducir la pobreza, pero para ello, los líderes políticos deben tomar medidas concertadas y permitir que los ciudadanos participen de manera efectiva en la integración de los objetivos del progreso financiero-social con la conservación del medio ambiente, ya que es algo sumamente esencial. Categoría de desarrollo sostenible. (p.91)

Por lo cual según las Naciones Unidas (2012) sugiere “tengan ideas y planes nacionales, regionales e internacionales ya que de esta manera se puede incentivar a la participación esencialmente de los pequeños agricultores, también a las mujeres, en los puestos de mercado comunitario, nacionales, regionales e internacionales”(p.37) El concepto habla básicamente de necesidades; según Xercavins, Cayuela, Cervantes, & Sabater (2005) es “se necesita indagar e investigar en cuáles y de quiénes son las necesidades que se busca satisfacer para así poder

delimitar y generar estrategias y programas para ir rumbo hacia la perdurabilidad económica”(p.76),

c). Desarrollo Social

Al respecto se involucran muchas variables como explica Riofrío (2019) “la participación, inclusión o democratización de sus espacios, acciones curatoriales y colecciones como parte integral de sus funciones el museo es una institución no lucrativa, estable, en beneficio de la sociedad y de sus proyecciones culturales” (p.26), a fin de lograr desarrollo es necesario conseguir que Solano (2007), se incluye a la población y el proceso de desarrollo se hace propio. A pesar de todo, al momento de la práctica, todos estos empeños se restringen a temas materiales, ya sea colegios, universidades, con la necesidad de cultivar las habilidades inherentes a las personas, relacionado a la educación o la salud y otras índoles de integración social. (p.15).

La integración social Reyes (2012) “potencia la visión conceptual, metódica y efectiva del término. Sobre todo, en los puntos culturales, sociales, políticos, económicos y ecológicos, pero además en los aspectos transversales relacionados a la igualdad, viabilidad y la gobernación” (p.23), el requerimiento de utilizar un modelo integral del desarrollo urbano Naciones Unidas (2012), se realiza Incluyendo casas e infraestructura asequibles, se da prioridad a la recomposición de barrios insignificantes s y la restauración urbana. Estamos comprometidos con mejorar la calidad de los asentamientos humanos relacionado al entorno de la eliminación de la pobreza, incluidas las condiciones de vida, trabajo, de los habitantes urbanos y rurales, para que todos puedan acceder a servicios elementales y la vivienda, así como la oportunidad de viajar. (p.41)

La integración social según Reyes (2012) “elemento de la concepción de desarrollo humano permite un mejor funcionamiento de las organizaciones al dar, incorporar al mercado externo con otros beneficios, una apertura urgente de los hogares, o sea, producto de adquisición de la población” (p.23), según Naciones Unidas (2012), los individuos son el núcleo del desarrollo sustentable. En este sentido, nos afanamos por edificar un escenario justo, equitativo e igualitario. Tenemos el compromiso de

laborar juntos para poder fomentar el incremento económico inclusivo, beneficio a las sociedades y la conservación del medio ambiente que beneficiará a todos. (p.1)

La postura de desarrollo humano Reyes (2012) “implanta una posición mucho más alargada teniendo en cuenta la equidad en la aptitud básica y las posibilidades. Según esta manera de pensar , es necesario que todos deban tener la oportunidad de poder tener una buena educación, calidad de vida extensiva y sostenible”(p.24), por lo cual se requieren las siguientes acciones para un desarrollo sostenible Vilches, Macias, & Pérez (2009), comprometidos con cambiar nuestras ideas, hábitos y puntos de vista, que nos orienten a actuar, en forma de participación social, a promover políticas ambientales para mejorar la eficiencia, y avanzar hacia una sociedad sustentable, requiere de acciones básicas basadas en la investigación científica. para comprender correctamente la situación y formular las medidas adecuadas. (p.19)

Después de todos los avances en el decrecimiento de la pobreza y la desigualdad de ingresos, según Bárcena et al (2015), existe una enorme brecha entre las diferentes partes de la población y las regiones geográficas de estos países. Los determinantes de género, raza y etnia, y ciertos momentos del ciclo de vida (como la niñez, la juventud y la vejez) significan fuertemente pobreza, pobreza y vulnerabilidad. La heterogeneidad y desigualdad dentro de la región también son muy evidentes dentro del país y entre las áreas urbanas y rurales, aún existen grandes brechas en todas estas áreas de la región. Por tanto, para seguir avanzando hacia la igualdad, debemos partir de la comprensión y características de la matriz de desigualdad social. (p.56).

Lograr un desarrollo sostenible requiere según Naciones Unidas (2012) “La eliminación de la pobreza, el oficio pleno y fructuoso un trabajo adecuado para todos, de la misma manera como la incorporación y la protección sociales están coordinadas entre sí, apoyándose y reforzándose de manera permanente, con entornos propicios para promoverlos” (p.45)

2.3 Bases filosóficas

El término cultura deriva del latín, relativo a la agricultura, enseñanza, y sus elementos son cultos (cultivo) y ura (acción). Con el tiempo, la cultura está referido a las emociones y características distintivas que identifican a una comunidad social en un determinado período de tiempo., de acuerdo con Granell (1997), Quién define el término: los temas que comparten los integrantes del grupo social desde su complejidad para interrelacionarse en equipos corporativos, cuyo soporte son los valores, actitudes, creencias y tradiciones.

Entonces, las organizaciones existen como un sistema de significado común y se comparten en diversos grados. La conciencia cultural organizacional es indispensable para la conducción continua de las actividades organizacionales, por lo que las interacciones se pueden llevar a cabo sin una interpretación y reinterpretación constantes (Smircich, 1983). Los integrantes de la institución crean gradualmente la cultura organizacional, en el ámbito de interacción permanente entre líder y colaborador. El concepto de libertad debe tener su origen en el pensamiento de libertad de mercado de Adam Smith. Este autor es el soporte teórico que tiene injerencia en la valoración del desarrollo económico, la incorporación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Gustav Ranis y el Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 1990 son los índices más completos que abarcan la educación, la salud y la situación económica de la población mundial. (Vergara & Ortiz, 2016).

Estos nuevos conceptos aún tienen deficiencias, que se relacionan con la falta de consideración de las variables de sustentabilidad futura en la etapa de desarrollo, debido a que aún no han considerado los parámetros ambientales del desarrollo financiero y los ingresos por recursos naturales. (Aguado, Echebarria, & Barrutia, 2009). Una alternativa que cumple con los lineamientos de aporte importante es asumida por Vargas (2008), Significa que el desarrollo es un proceso multidimensional, es decir, cumple con los elementos del bienestar humano, en tanto, señala, el desarrollo es un proceso multidimensional, lo que significa transformaciones en los comportamientos y actuaciones personales que afectan la estructura del sistema. (p. 111).

2.4 Definición de términos básicos

1. **Calidad de vida.** Según (Galván, 2019)

Es la visión de un individuo, su entorno donde habita, valores relacionados con sus metas, proyecciones, normas y preocupaciones. Incluye factores de salud emocional y física, que son independientes entre sí, tienen relaciones que contribuyen a un mejor desarrollo y relaciones con nuestro entorno de vida. (p.1)

2. **Comportamiento organizacional:** según la definición de (Conexión Esan, 2016)

Puede observar el comportamiento de las personas en la organización y ayudar a comprender las relaciones interpersonales con las que interactúan las personas. Pero no se trata solo de observación y comprensión: la idea es permitir que la organización tome decisiones, aumentando así la eficiencia de sus miembros.

3. **Compromiso organizacional.** Definido por (Robbins & Judge, 2009)

Se define como el grado en que los empleados están de acuerdo con los propósitos de la institución con una organización en particular y sus objetivos y desean establecer una relación con ella. Por lo tanto, participación laboral significa identificación con un trabajo en particular y compromiso organizacional, corresponde a la aceptación de los colaboradores con labores que realiza la institución. (p.79).

4. **Comunicación institucional:** para (Domínguez & Palacios, 2015)

La comunicación que realiza la organización o sus representantes de forma organizada está orientada a los individuos y colectivos dentro del entorno laboral en el que realiza sus actividades. Su propósito es entablar una relación óptima de calidad entre la organización y su público relacionado y obtener una reputación integral, reconocimiento y distinción de las tareas que desempeñan.

5. Cultura organizacional: según (Esan, 2018)

La cultura organizacional incluye valores compartidos por las personas dentro de la empresa. La cultura también trasciende la identificación de sus colaboradores, promueve la generación de compromisos por cosas más importantes que los intereses particulares e incrementa la garantía del sistema social. También se utiliza para diferenciar a la organización de opositores y para enrumbar sus actividades a partir de su evaluación y cumplimiento.

6. Democracia: según (Morales, 2019)

Una serie de mecanismos legales permiten que la ciudadanía exprese sus deseos a través del consenso, participe y forme parte de la toma de decisiones políticas. (p.1)

7. Estrategias, definido por (Martínez, 2006):

Son mecanismos que permiten evaluar e identificar los aspectos positivos y negativos que asumen la organización, verificar las bondades que asumen y proyectan como elemento de valor que distingue de otros constituyendo como recurso competitivo en su rubro. (p. 38)

8. Ética, (Barajas Cortes, 2013)

Conjunto de principios y reglas en los que se basan las actividades realizadas por la organización de gestión. Permítanme llamar a este valioso concepto conciencia, ayuda a distinguir entre comportamiento honesto e infiel y trae responsabilidad y beneficios a todas las personas involucradas en la entidad comercial. (p.24).

9. Liderazgo: según (Raffino, 2019)

Son atributos que caracteriza a los individuos para desarrollar una actividad específica de manera efectiva, significa ejercer el liderazgo con distinción óptima y modelaje que inspira a otros colaboradores, genera interés, motivación y empatía en sus seguidores. (p.1)

10. Misión según (ONU, 2016)

Nos permitirá profundizar en el propósito de la empresa, sus razones y expresar de manera apasionante las razones de la existencia y compromiso continuo de la organización. Establecer metas específicas y establecer el tono de la comunicación depende de la misión. (p.22)

11. Objetivos. Según (García, 2018)

Referido a las tareas que desempeñan las instituciones para concretar sus propósitos, se refieren a una serie de actividades internas que realiza una entidad para alcanzar sus objetivos. Por tanto, el objetivo de la organización de la empresa se convierte en un objetivo secundario que se debe alcanzar para alcanzar el objetivo máximo. Crean que cada miembro de la organización debe lograr resultados concretos y debe hacerlo conservando los recursos. (p.1)

12. Políticas: según (Medina, 2012):

Son lineamientos que permiten considerados por los colaboradores de la institución, como tal, deben difundir, comprender y considerar, toman en cuenta las normas y responsabilidades de cada área de la empresa, asimismo, son procesos que guían las acciones, considerado también, como pautas generales que debe elegir en la toma de decisiones sobre tópicos recurrentes de la empresa. (p.1)

13. Valores: según (Rodríguez, 2019)

Referido a los valores institucionales que configuran como ambiente acogedor y gratificante dentro de la organización y, por lo tanto, una alta productividad. La perseverancia, el aprendizaje, la disciplina y la autocrítica constituyen casos de valores más relevantes de la institución.

14. Visión: según la definición de (Crece Negocios, 2014):

Corresponde a la proyección o desempeño que fija la dirección o el objetivo a largo plazo de la organización. Establecer una visión nos permite orientar los planes y esfuerzos de los colaboradores de la empresa hacia el objetivo delimitado, significa

trazar metas, movilizar estrategias y realizar las actividades en función a la guía de metas, logrando así coherencia y organización. (p.25)

2.5 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

2.4.2 Hipótesis específicas

- Las estrategias se relacionan con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.
- La estructura administrativa se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.
- La comunicación institucional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.
- Las estrategias se relacionan con el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cultura organizacional	Estrategias	1 Visión institucional.	1-6
		2 Misión institucional.	
		3 Políticas de trabajo	
		4 Responsabilidades	
		5 Objetivos estratégicos	
		6 Valores organizacionales	
	Estructura administraba	7 Centro de decisión.	7-12
		8 Organigramas.	
		9 Reglamento de trabajo.	
		10 Descripción de puestos.	
		11 Procedimiento administrativo	
		12 Vínculo entre departamentos	
	Comunicación institucional	13 Conducta organizacional.	13-18
		14 Flujo de información.	
		15 Capacidad de escuchar.	
		16 Actitud positiva.	
		17 Contenido de los mensajes.	
		18 Reuniones periódicas.	
Desarrollo sostenible	Desarrollo medioambiental	19 Diversidad biológica.	19-24
		20 Mantenimiento de ecosistemas	
		21 Huella ecológica.	
		22 Preservación del medioambiente.	
		23 Disminución de residuos	
		24 Consumo de recursos.	
	Desarrollo económico	25 Generación de empleo.	25-30
		26 Inversiones en infraestructura.	
		27 Sistemas efectivos de producción	
		28 Sistemas de transporte multimodal	
		29 Mejoramiento tecnológico.	
		30 Mejoramiento de la productividad	
	Desarrollo social	31 Participación democrática.	31-37
		32 Integración social.	
		33 Enriquecimiento cultural.	
34 Calidad de vida			
35 Desarrollo humano			
36 Erradicación de la pobreza			
37 Promover nuevos entornos			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Esta investigación se basa en hechos que han ocurrido y seguirán ocurriendo, por lo que no hay manipulación de variables, se observará el fenómeno descrito en el planteamiento del problema. La investigación cuantitativa según Muñoz (2011) “pretende, estudiar la relación entre las variables previamente identificadas en la hipótesis con la finalidad de plantear explicaciones para encontrar la correlación entre las variables y contexto específico”. (p.127).

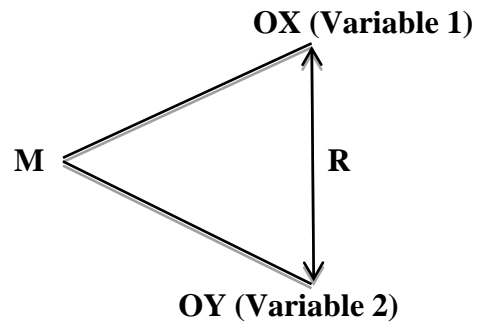
La investigación bibliográfica, para Muñoz (2011), “se encamina a explore libros publicados sobre un tema o problema específico con la finalidad de indagar y organizar los datos” (p.105), utilizando la información seleccionada se fundamenta el soporte teórico de la investigación científica y la redacción de catálogos.

Asimismo, corresponde a una investigación correlacional, en expresiones de (Arias, 2012), “su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causalidad) que existe entre dos o más variables”. (p.25). En estos tipos de estudio se sigue dos pasos: primero se miden las variables, segundo se estima la correlación utilizando la estadística o pruebas de hipótesis. Por tanto, el coeficiente de correlación positivo indica que existe una relación; de lo contrario, existe una correlación. Cuanto más cerca este coeficiente de 1, mayor será la relación entre las variables

Este estudio es un diseño transversal no experimental, porque la información será recolectada en un solo tiempo definido y luego es relevante, porque se recomienda medir y delimitar la asociación entre dos variables contextuales., por su parte, Hernández, Fernández y Batistta (2014) sostiene que “la investigación no experimental no produce ninguna situación, pero se observa que la situación

ya existe, más que provocada deliberadamente por la persona que realiza la investigación” En estos tipos de estudio, ocurren variables independientes donde no es factible manipular, no hay control directo sobre las variables, y no se pueden afectar porque ya ocurrieron y sus efectos. Entonces diríamos que esta investigación fue diseñada de manera no experimental. (p. 152)

Gráfico del diseño de investigación



M = Muestra

OX= Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY= Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

X= Cultura organizacional

Y= Desarrollo sostenible.

R=Grado de relación entre las variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Todos los elementos a que se refiere deben cumplir similares características, en expresiones de Hernández, Fernández, & Baptista (2014), “deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo”. Se delimita quiénes y qué atributos deberán tener para consolidar los resultados. (p.174).

Tabla 1
Población

	Categoría	Población
	Estatales	18
EMPLEADOS	Cargos de confianza	16
	Medida cautelar	20
OBRERO	Estatales	36
	Medida cautelar	21
CAS	CAS	24
	Total	135

Fuente: Recursos Humanos Municipalidad Distrital de Huaura.

En el estudio, la población conforma 135 personas entre el personal administrativo y los funcionarios públicos de la Municipalidad distrital de Huaura.

3.2.2 Muestra

En principio, el muestreo probabilístico se determina porque existen condiciones para asegurar que la distribución p sea aproximadamente normal. El tipo de muestreo utilizado es probabilístico, para Hernández, Fernández, & Baptista (2014), es posible que todos los que conforman la población tengan la misma probabilidad de ser elegido como muestra, esto se logra delimitando las características, el tamaño muestral y seleccionando aleatoria o mecánicamente las unidades de muestreo / análisis. (p.175).

Por tanto, se obtiene la fórmula para n, suficiente para hacer innecesario uso de la correlación finita, por cuanto se ha considerado la formula siguiente:

$$n = \frac{z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Z = Tabla de distribución normal estándar (1.96) para el 95% de confiabilidad

P= Proporción de población que posee las características de interés

Q= 5% margen de error

N= Cantidad total de colaboradores 135

n= Muestra

Reemplazando en la ecuación:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 135}{0.05^2 (135 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 100$$

Tabla 2
Muestra

Categoría		Población	Proporción	Muestra
EMPLEADOS	Estatales	18	0.133333333	13
	Cargos de confianza	16	0.118518519	12
	Medida cautelar	20	0.148148148	15
OBRERO	Estatales	36	0.266666667	27
	Medida cautelar	21	0.155555556	16
CAS	CAS	24	0.177777778	18
Total		135	1	100

Fuente: Recursos Humanos Municipalidad Distrital de Huaura.

La muestra conforman 100 personas entre el personal administrativo y los funcionarios públicos de la Municipalidad distrital de Huaura.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se refiere a la recolección de datos y antecedentes que tengan relación con el estudio por medio de archivos redactados, virtuales o páginas web oficiales, que reflejan los conocimientos reconocidos por el autor que realizó la investigación anterior. Observación: conseguir datos realizando el proceso sistemático del fenómeno de estudio para verificar su actuación y atributos. Cuestionario: Es la

sistematización de datos completada de manera escrita a través de preguntas cerradas, múltiples opciones y alcance. En estas herramientas, los encuestados respondieron de acuerdo con sus estándares y tabularon sus respuestas para recabar los resultados que representen. Encuesta: Se utiliza para recopilar información de forma anónima por medio de cuestionarios y encuestas de opinión pública, con la finalidad de predecir la conducta y tendencias de los individuos respecto al tópico de estudio.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En el estudio se sigue tres procesos:

- **Primera fase**

Incluirá materiales preparados para el acopio de información de campo. Entre ellos, diseñar, producir y utilizar cuestionarios para el personal administrativo y funcionarios públicos del distrito de Huaura.

- **Segunda fase, validez del instrumento**

Tabla 3
Matriz De Análisis De Juicio De Expertos

Matriz de Análisis de Juicio de Expertos

CRITERIOS	JUEVES			TOTAL
	J1	J2	J3	
1. Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	4	5	14
2. Objetividad: Esta expresado en conductas observables.	4	5	5	14
3. Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5	5	5	15
4. Organización: Existe una organización lógica	5	5	5	15
5. Suficiencia: Comprende los aspectos de cantidad y calidad	5	4	4	13
6. Intencionalidad: Adecuado para conocer las opiniones de los encuestados	5	4	5	14
7. Consistencia: Basado en el aspecto teórico científico y el tema de estudio.	5	5	4	14
8. Coherencia: Establece coherencia entre las variables y los indicadores.	4	4	5	13

9. Metodología: La estrategia responde a los propósitos del estudio.	5	5	5	15
10. Pertinencia: El Instrumento es adecuado al tipo de Investigación	5	4	4	13
TOTAL DE OPINION:	48	45	46	140

Nota: Elaboración propia

Total, Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

TM= 150

Cálculo de coeficiente de validez:

Validez = Total Opinión/ Total máximo= 140/150 = 93.33%

Conclusión: La validez de contenido evaluado por juicio de expertos es 93,33%.

Además, es considerado excelente según la escala de George y Mallery (2003, p. 231).

- **La tercera fase**

Permitirá la recogida, clasificación, análisis y la apreciación de información aplicados a reactivos mencionados en los cuestionarios de los alumnos que constituyen la muestra global. Se utilizarán medidas de tendencia central y descentralización. Para ello, se utilizó una descripción detallada de las tablas y gráficos estadísticos, a saber, el SPSS (Paquete Estadístico de Ciencias Sociales Español 25.0), y se realizó un análisis descriptivo a través de las variables y dimensiones de las tablas y gráficos de frecuencia. Se ejecutó una muestra piloto para recabar la confiabilidad del instrumento.

Tabla 4
Estadística de fiabilidad.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	37

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,979.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de Cultura Organizacional y sus dimensiones

Tabla 5
Cultura organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REGULAR	72	72.0%
BUENO	19	19.0%
OPTIMO	9	9.0%
TOTAL	100	100.0%

Nota: Test aplicado sobre la cultura organizacional a 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.



Figura 1. Cultura organizacional

En la tabla 4 y figura 1 se puede observar los resultados de una encuesta realizado a 100 colaboradores de la municipalidad Distrital de Huaura. De los cuales el 72.0% manifiestan que el fomento de la cultura organizacional es regular, es decir, no se gestiona el capital humano con una adecuada estrategia, estructura administrativa y comunicación institucional. Además, el 19% de los encuestados expresan que la cultura organizacional es

buena. Finalmente, el 9.0% indica que la cultura organizacional en dicha institución es óptima.

Tabla 6
Estrategias

ESTRATEGIAS		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REGULAR	71	71.00%
BUENO	20	20.00%
OPTIMO	9	9.0%
TOTAL	100	100.00%

Nota: Test aplicado sobre las estrategias a 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

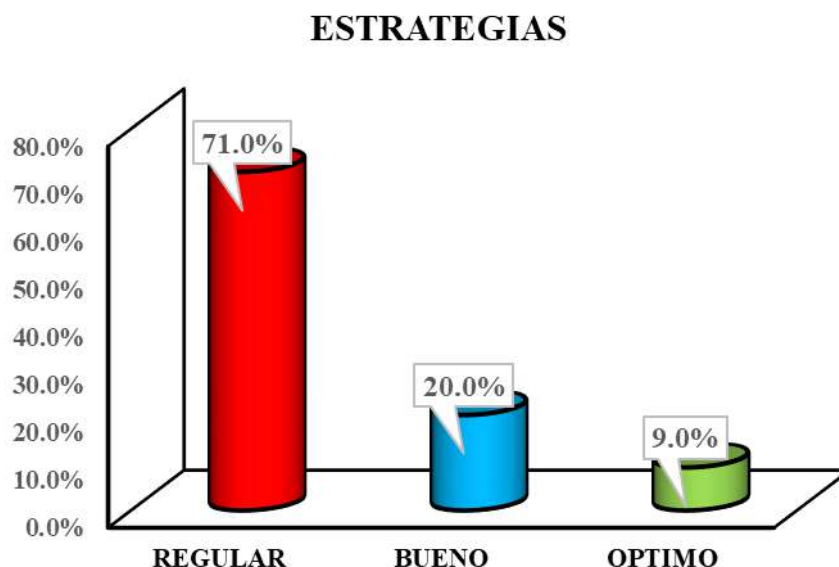


Figura 2. Estrategias

En la Figura 2 se muestran los resultados de una encuesta a 100 empleados del Distrito de Huaura. Entre ellos, el 71.0% cree que la estrategia se usa con regularidad, lo que significa que no se reconoce ni se comprende el significado de la misión, visión y metas de la organización, y no se utilizan las ventajas del capital humano como un compromiso de trabajo fuerte. Además, el 20,0% de los encuestados dijo que la estrategia actual es buena, es decir, el diálogo y la discusión en torno a la situación y diferentes temas que necesitan ser resueltos. Finalmente, el 9.0% de las personas piensa

que la estrategia de la organización es óptima, es decir, en la interacción se desarrolla la vida personal y profesional de cada integrante.

Tabla 7
Estructura administrativa

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REGULAR	88	88.00%
BUENO	10	10.00%
OPTIMO	2	2.00%
TOTAL	100	100.00%

Nota: Test aplicado sobre la estructura administrativa a 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

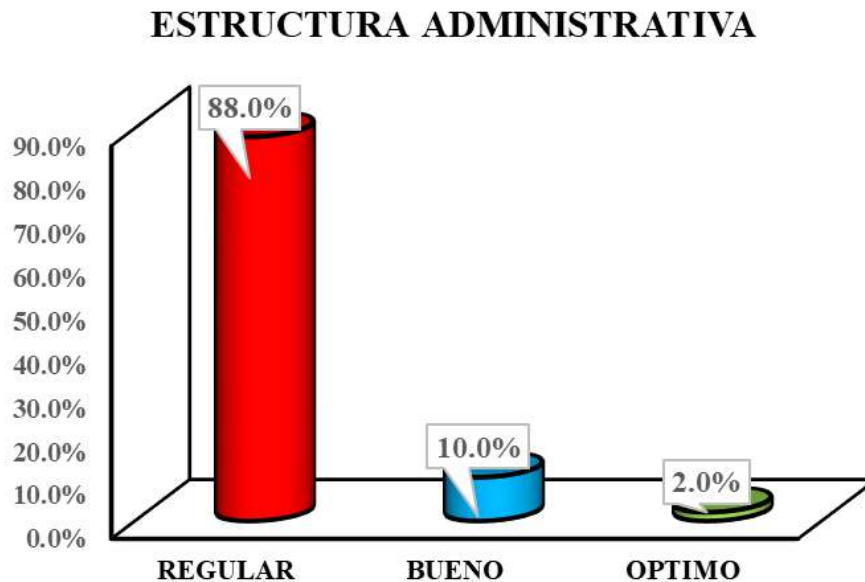


Figura 3. Estructura administrativa

En la Figura 3 muestran los resultados de la encuesta realizada a 100 empleados de la Municipal del Distrito de Huaura. Entre ellos, el 88% cree que la estructura administrativa es formal, lo que significa que las actividades y esfuerzos de cada funcionario en función de su conocimiento y experiencia no se coordinan entre diferentes campos para lograr un desempeño efectivo. Además, el 10,0% de los encuestados dijo que la estructura administrativa es buena. Es decir, se aplican adecuadamente el centro de toma de decisiones, organigrama, reglas de trabajo,

descripciones de puestos, trámites administrativos, etc. Al final, el 2,0% de las personas piensa que la estructura administrativa de es óptima.

Tabla 8
Comunicación institucional

COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REGULAR	70	70.00%
BUENO	21	21.00%
OPTIMO	9	9.00%
TOTAL	100	100.00%

Nota: Test aplicado sobre la comunicación institucional a 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

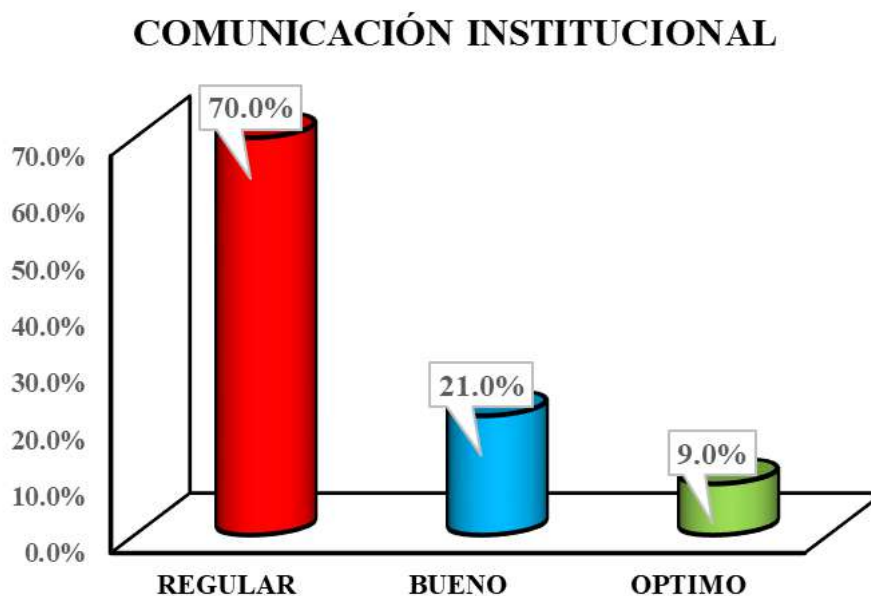


Figura 4. Comunicación institucional

En la Figura 4 muestran los resultados de una encuesta realizada a 100 empleados en el Distrito de Huaura. Entre ellos, el 70,0% indicó que la comunicación organizacional es regular. En otras palabras, se trata de una gran falla: el flujo de información, la capacidad de escucha, el contenido del mensaje y las reuniones periódicas no se han llevado a cabo correctamente. Además, el 21% de los entrevistados dijo que la comunicación organizacional es buena, eso es todo, es decir, las relaciones

laborales se construyen sobre un buen nivel de confianza. Finalmente, el 9.0% de los encuestados cree que la comunicación institucional de la agencia es la mejor

4.1.2 Resultados de desarrollo sostenible y sus dimensiones

Tabla 9
Desarrollo sostenible

DESARROLLO SOSTENIBLE		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	81	81.0%
NORMAL	10	10.0%
EXCELENTE	9	9.0%
TOTAL	100	100.0%

Nota: Test aplicado sobre el desarrollo sostenible a 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

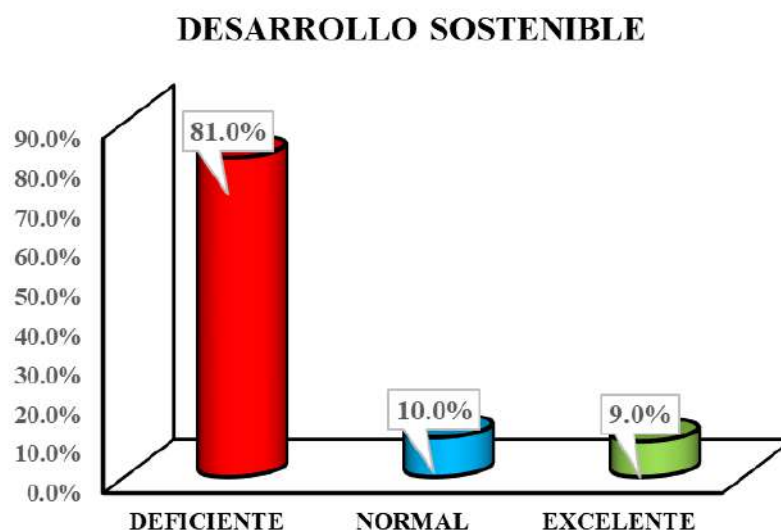


Figura 5. Desarrollo sostenible

En la Figura 5 muestran los resultados de una encuesta realizada a 100 empleados en el Distrito de Huaura. Entre ellos, el 81,0% indicó un desarrollo sostenible deficiente. Es decir, no se mejora en los siguientes aspectos: el sistema de interrelaciones sociales y naturales, las interacciones sociales relacionadas con la confianza, la ética, la igualdad y las redes de apoyo comunitario, y el aumento de la disponibilidad de recursos. Además, el 10% de los encuestados dijo que el desarrollo sostenible es normal. Finalmente, el

9.0% de los encuestados cree que la implementación del contrato de la institución es buena, es decir, la calidad de vida de los residentes de la zona está en línea con la prosperidad.

Tabla 10
Desarrollo Medioambiental

DESARROLLO MEDIOAMBIENTAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	83	83.00%
NORMAL	11	11.00%
EXCELENTE	6	6.00%
TOTAL	100	100.00%

Nota: Test aplicado sobre el desarrollo medioambiental a 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

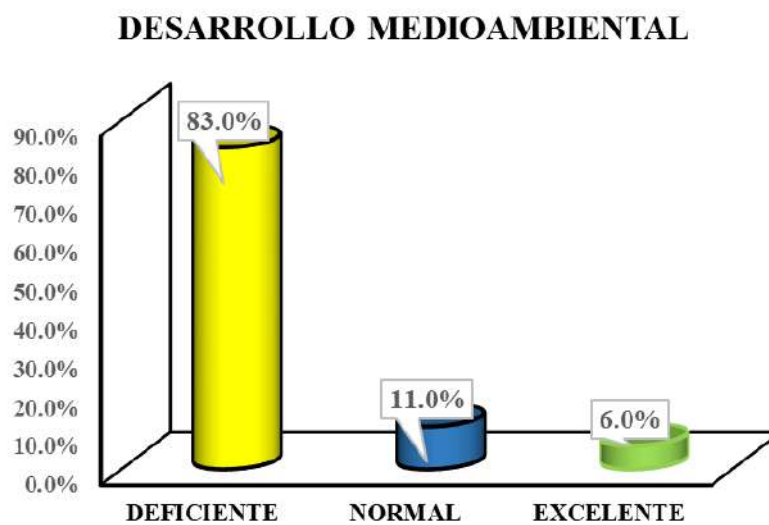


Figura 6. Desarrollo Medioambiental

En la figura 6 muestran los resultados de la encuesta realizada a 100 empleados del del Distrito de Huaura. Entre ellos, el 83,0% indicó que el desarrollo ambiental es deficiente. Es decir, sin perjuicio de la posibilidad de que las generaciones futuras satisfagan sus propias necesidades, incluidos los ecosistemas marinos, no se considera el uso de los recursos naturales, y el 11% de los entrevistados cree que el desarrollo ambiental es normal. En otras palabras, la región implementa planes para proteger la

biodiversidad y respetar los procesos naturales. Finalmente, el 6,00% de los encuestados cree que el desarrollo medioambiental es muy excelente.

Tabla 11
Desarrollo económico

DESARROLLO ECONOMICO		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	72	72.00%
NORMAL	19	19.00%
EXCELENTE	9	9.00%
TOTAL	100	100.00%

Nota: Test aplicado sobre el desarrollo económico a 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

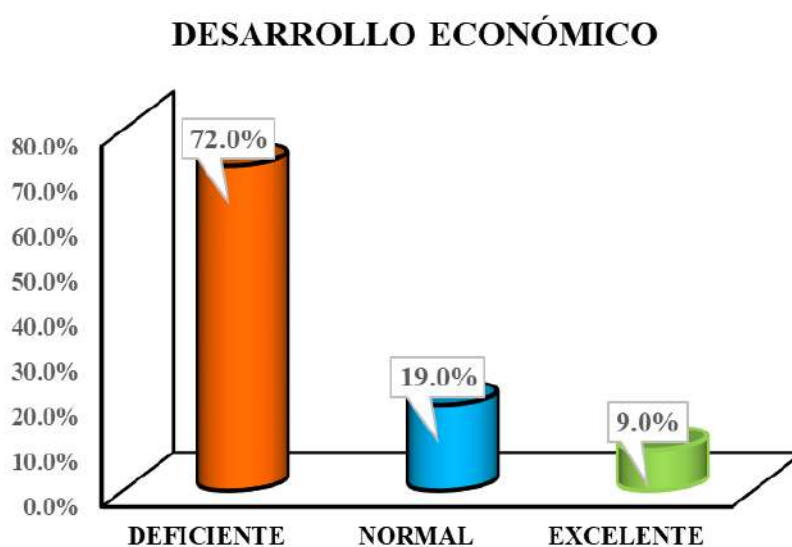


Figura 7. Desarrollo económico

En la Figura 7 muestran los resultados de la encuesta realizada a 100 empleados del del Distrito de Huaura. De estos, el 72,0% dijo que el desarrollo económico es deficiente. Es decir, se cree que el mejoramiento del territorio se atribuye a la inversión privada, porque la inversión pública no producirá lo siguiente: empleo, sistema productivo efectivo, sistema de transporte multimodal, mejora tecnológica, aumento de la productividad. Además, el 19% de los encuestados cree que el desarrollo económico

es normal. En otras palabras, la inversión se concentra en infraestructura y equipamiento. Finalmente, el 9,00% de los encuestados cree que la economía se está desarrollando bien porque hay empresas importantes en la jurisdicción.

Tabla 12
Desarrollo social

DESARROLLO SOCIAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	82	82.00%
NORMAL	9	9.00%
EXCELENTE	9	9.00%
TOTAL	100	100.00%

Nota: Test aplicado sobre el desarrollo social a 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

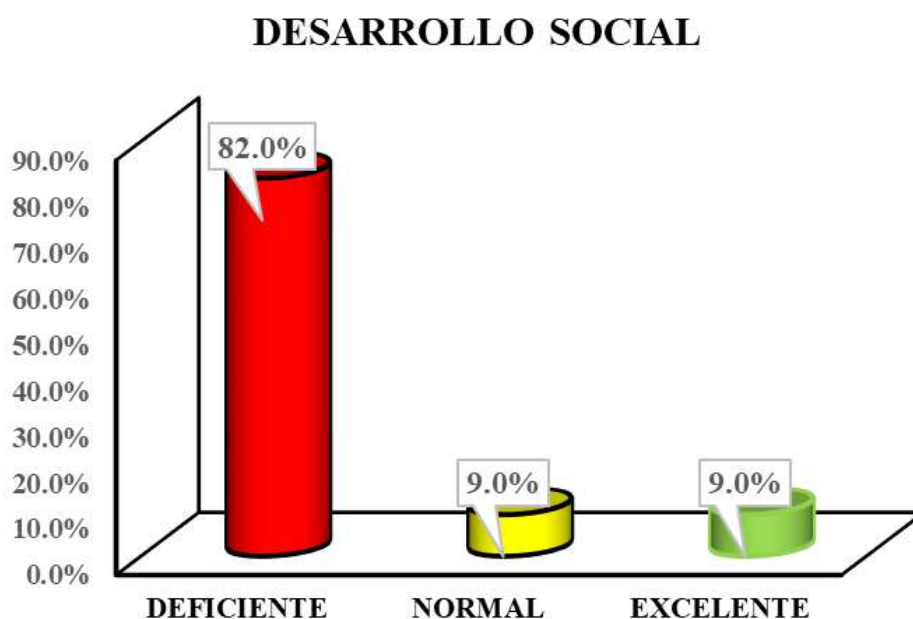


Figura 8. Desarrollo social

En la Figura 8 muestran los resultados de la encuesta realizada a 100 empleados del de la Municipal del Distrito de Huaura. Entre ellos, el 82,0% indicó que la sociedad está subdesarrollada. En otras palabras, el enfoque holístico no es adecuado para enriquecer la vida de las personas en los aspectos culturales, sociales y políticos. Además, el 9,00% de los encuestados cree que el desarrollo social es normal. Es decir,

las personas se incorporan y formulan su propio proceso de desarrollo participando más, inclusivo y democratizando su espacio. Finalmente, el 9,00% de los encuestados cree que la sociedad se está desarrollando excelente.

4.1.3. Prueba de Normalidad

Tabla 13
Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,218	100	,000	,732	100	,000
DESARROLLO SOSTENIBLE	,238	100	,000	,693	100	,000
ESTRATEGIAS	,217	100	,000	,763	100	,000
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	,199	100	,000	,793	100	,000
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	,213	100	,000	,753	100	,000
DESARROLLO MEDIOAMBIENTAL	,233	100	,000	,758	100	,000
DESARROLLO ECONÓMICO	,227	100	,000	,749	100	,000
DESARROLLO SOCIAL	,281	100	,000	,700	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 13 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a (K-S). Se observa que las variables y dimensiones no se aproximan a una distribución normal ($p < 0,05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística es no paramétrica. Es decir, correlación de Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: La cultura organizacional no se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

H₁: La cultura organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₀**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 14

Correlación entre cultura organizacional y desarrollo sostenible

		CULTURA ORGANIZACIONAL	DESARROLLO SOSTENIBLE
Rho de CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,924**
Spearman	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	100	100
DESARROLLO SOSTENIBLE	Coefficiente de correlación	,924**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 14 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, La cultura organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0,924**, dicha correlación es positiva y muy alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: Las estrategias no se relacionan con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

H₁: Las estrategias se relacionan con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₁**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 15

Correlación entre las estrategias y el desarrollo sostenible.

		DESARROLLO	
		ESTRATEGIAS	SOSTENIBLE
Rho de	ESTRATEGIAS	1,000	,829**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (unilateral)	100	100
Spearman	DESARROLLO	,829**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (unilateral)	100	100
		100	100

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 15 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Las estrategias se relacionan con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0,829**, dicha correlación es positiva y alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: La estructura administrativa no se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

H₁: La estructura administrativa se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₁**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 16

Correlación entre la estructura administrativa y el desarrollo sostenible.

			ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	DESARROLLO SOSTENIBLE
Rho de Spearman	ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	100	100
	DESARROLLO SOSTENIBLE	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: *Elaboración Propia*

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 16 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, La estructura administrativa se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0,770**, dicha correlación es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La comunicación institucional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

H₁: La comunicación institucional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₁**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 17

Correlación entre la comunicación institucional y el desarrollo sostenible.

		COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	DESARROLLO SOSTENIBLE
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	1,000	,850**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (unilateral)	100	100
		DESARROLLO	DESARROLLO
	Coeficiente de correlación	,850**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 17 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, la comunicación institucional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0,850**, dicha correlación es positiva y alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: Las estrategias se relaciona con el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

H₁: Las estrategias se relaciona con el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₁**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 18

Correlación entre las estrategias y el desarrollo económico

			ESTRATEGIAS	DESARROLLO ECONOMICO
Rho de Spearman	ESTRATEGIAS	Coefficiente de correlación	1,000	,937**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	100	100
DESARROLLO ECONOMICO		Coefficiente de correlación	,937**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 15 la significancia asintótica (0,001) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Las estrategias se relaciona con el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,937, dicha correlación es positiva y muy alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En el estudio, requiere el reporte de resultados de los antecedentes seleccionados, estas han sido tratadas y consolidadas con soporte teórico de sus coincidencias y discrepancias, a partir de referencias citadas:

Respecto a la hipótesis general: La cultura organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,924, dicha correlación es positiva y muy alta. Se relaciona con lo encontrado por, Esquivel (2015), en su tesis establece la siguiente conclusión: Según el análisis de Hofstede, la cultura de la organización se refleja en la sociedad en la que se ubica. En este sentido, se realizan cambios organizativos en las agencias gestoras de las actividades turísticas de destino, y los cambios afectarán directamente la cultura del mismo destino. La empresa de viajes ubicada en CIP Bahías de Huatulco no solo es una fuente de ingresos para la sociedad anfitriona, sino que también proporciona ingresos para todo el país, asimismo Batallas (2019) en su tesis concluye, en cuanto a la influencia de la cultura del trabajo en equipo en la ejecución de la relación con la Sociedad, se encontró la influencia existente entre cultura organizacional de la universidad con su vinculación con la sociedad, es factible utilizar estrategias que permitan guiar que la organización tenga consolidada su cultura de trabajo, esta tiene relación con la sociedad, cuyo valor de Pearson promedio $r = 0,819$ y $r^2 = 0,6708$, indicando que existe una fuerte correlación positiva.

Respecto a la hipótesis específica 1: Las estrategias se relacionan con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,829 dicha correlación es positiva y alta. Se relaciona con lo encontrado por, Espinoza (2019) en su Tesis ha llegado a la conclusión siguiente: garantizar que el gobierno tenga, asigne y ejecute los recursos económicos para presupuesto el crecimiento y el desarrollo sostenible como mejora continua. La estrategia de asuntos de agencias gubernamentales permite redefinir la autoridad y responsabilidades de

las instituciones de acuerdo con la etapa de descentralización a nivel nacional, regional y local.

Respecto a la hipótesis específica 2: La estructura administrativa se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,770, dicha correlación es positiva y moderada. Se relaciona con lo encontrado por Carvajal (2018) en su tesis concluye lo siguiente: con el tiempo, el impacto de las estrategias administrativas que ayudan a fortalecer la sustentabilidad de la empresa, donde diversos factores que inciden en la sustentabilidad se reflejan en diversas propuestas de estrategia administrativa en las pequeñas empresas. Esto ayudará a las implementar y crecer con el tiempo, tratando de superar la barrera de los 3 meses para tratarlos como nuevos emprendedores, asimismo, coincide con los resultados de Sylwia (2017) que debe definir la matriz de los cinco valores del diseño de la cultura material y sostenibilidad y la implantación del proceso a partir de generación de arquetipos y el trabajo en equipo creativo, incorporar el enfoque conductual y los requerimientos de replantear los recursos de enseñanza de diseño para la sostenibilidad, como soporte para futuros profesionales de diseño.

Respecto a la hipótesis específica 3: Es decir, la comunicación institucional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,850, dicha correlación es positiva y alta. Se relaciona con lo encontrado por Marqués (2015) en su investigación concluye que: que los gestores de la empresa en la medida que presenten una visión y estrategia adecuada y funcional que incorpore todos los procesos e integran las coordinaciones en diferentes áreas para su atención, factor clave para la sostenibilidad económica, asimismo generar cambios y replantara de manera integral y específica respecto a la actuación, gestión y forma de idear el desarrollo de la institución asumiendo el liderazgo. Asimismo, tiene relación con los resultados de Catacora (2018) respecto a sostenibilidad empresarial y clima laboral, donde el desarrollo sostenido lo brinda principalmente el sector privado, no apoyado por Dircetur, los recursos humanos de la empresa tienen una alta valoración de 4,1 y los productos de la agencia de viaje se evalúan en 4,2 y 3,0. La infraestructura turística es insuficiente, principalmente por la falta de capacidad para mejorar el acceso a recursos y lugares escénicos.

Respecto a la hipótesis específica 4: Las estrategias se relacionan con el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,937, dicha correlación es positiva y muy alta. Se relaciona con lo encontrado, Yauri (2019) en su tesis demuestra la siguiente conclusión, que existe relación directa y significativa entre la gestión municipal y el desarrollo sostenible en el distrito y periodo mencionado, donde el valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman calculado es 0.692, la correlación es media, $\rho = 0.000 < 0.05$, significa que la gestión municipal en aspectos internos y externos afecta de manera directa en el desarrollo sostenible en el establecimiento fijado en el periodo 2018. Sin embargo, con los estudios de Sarmiento & Masias (2017) cuenta con resultados contradictorios, donde no existe una gestión ambiental preventiva en rubro de plásticos, solo la gestión ambiental correctiva, como reciclajes y la reutilización, en tanto requiere reorientar procesos relacionados con el reciclaje por procesos novedosos utilizando herramientas, caso ecodiseño, 3R's, donde el proceso propuesto considera la participación y seguridad de la institución.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Del análisis de resultado y la contratación de hipótesis realizadas concluyo en:

- La cultura organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,924 de dicha correlación es positiva y muy alta. Es decir, en los colaboradores la promoción de la cultura organizacional es regular, y el capital humano no se ha comunicado con estrategias, estructuras y sistemas administrativos suficientes. Por lo tanto, en esta área, el desarrollo sostenible es insuficiente y no hay mejora: interrelación sistema social-natural, y las interacciones sociales relacionadas con la confianza, la ética, la igualdad y la mejora de la eficacia de los recursos se encuentran dentro de la jurisdicción de la ciudad del distrito de Huaura.
- La estrategia organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,829, dicha correlación es positiva y alta. Es decir, el colaborador que utiliza con regularidad, el significado de la misión, visión y metas de la organización, reconociendo como un compromiso firme de trabajo, por lo que el desarrollo sustentable en Huaura, distrito, se han realizado: el sistema de relaciones mutuas entre la sociedad y la naturaleza, la interacción social relacionada con la confianza, la ética y la igualdad, y la mejora de la eficacia de los recursos.
- La estructura administrativa se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho

de Spearman es 0,770, dicha correlación es positiva y moderada, es decir, los colaboradores de la municipalidad tienen una estructura administrativa regular, esto significa que, las actividades y esfuerzos de cada funcionario en base a su conocimiento y experiencia no se coordinan entre distintas áreas para lograr un desempeño efectivo por ello el desarrollo sostenible es deficiente, no habiendo mejoramiento de: sistema de interrelaciones sociedad-naturaleza, interacciones sociales en la jurisdicción de la Municipalidad distrital de Huaura.

- La comunicación institucional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,850 dicha correlación es positiva y alta. Es decir, la comunicación organizacional entre colaboradores rutinaria, con flujo de información insuficiente, incapacidad para escuchar, contenido del mensaje y reuniones periódicas, por lo que el desarrollo sostenible es insuficiente, y no hay mejora en los siguientes aspectos: el sistema de relaciones mutuas entre la sociedad y la naturaleza, dentro de la jurisdicción del distrito de Huaura.
- Las estrategias organizacionales se relacionan con el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,937, dicha correlación es positiva y muy alta. Es decir, los colaboradores confirman que estas estrategias se utilizan con regularidad, por lo que no se reconoce ni se comprende el significado de la misión, visión y metas de la ciudad. Por lo tanto, el desarrollo económico del Distrito de Huaura está subdesarrollado, y la inversión se concentra en infraestructura y equipamiento. Se cree que el mejoramiento territorial se debe a la inversión privada, pues la inversión pública no produce lo siguiente: empleo, sistemas productivos efectivos, mejora tecnológica y aumento de productividad.

6.2 Recomendaciones

En función a los resultados obtenidas en mi estudio se plantea las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda viabilizar la comunicación institucional de manera asertiva para fortalecer las relaciones interpersonales a través de actividades culturales y deportivas.
- Gestionar compromisos en valores, actitudes, hábitos y creencias para fortalecer la cultura organizacional.
- Utilizar estrategias oportunas, pertinentes y adecuadas para el desarrollo sostenible.
- Se recomienda reestructurar de manera adaptativa y responsable, la estructura orgánica de la institución municipal de acuerdo a las necesidades de la institución.
- Esta investigación sea la base para otras futuras investigaciones.

CAPITULO VII

FUENTES DE INFORMACIÓN

7.1 Fuentes documentales

- Batallas, S. (2019). *Influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la vinculación con la sociedad*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Carvajal, L., & Lino, C. (2018). *Estrategias Administrativas que incidan en la Sostenibilidad de pequeños emprendimientos en la Avenida Principal de Paraíso de la Flor*. Trabajo de titulación de Ingeniero en Gestión Empresarial., Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Espinoza, J. (2019). *Políticas de cambio organizacional para el crecimiento y desarrollo sostenible como mejora continua en las organizaciones de ESSALUD a nivel nacional 2016*. Tesis para optar el grado académico de: Doctor en Administración, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima.
- Catacora, H. (2018). *Influencia del clima organizacional de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo Dircetur en la sostenibilidad empresarial de la Asociación Peruana de Agencias de Viajes y Turismo Apavit - Puno 2017*. Tesis de Grado Académico de Maestro en Gestión de Empresas Turísticas y Hoteleras., Universidad de San Martín de Porras, Lima
- Esquivel, R. (2015). *La cultura organizacional como factor de desarrollo en el CIP Bahías de Huatulco, desde la perspectiva de Geert Hofstede*. Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativas, Universidad de Estudios Superiores A.C, Puebla-México
- Marqués, M. (2015). *Sostenibilidad, comunicación y valor compartido: el discurso actual del desarrollo sostenible en la empresa española*. Memoria para optar al grado de Doctor, Universidad Complutense de Madrid., Madrid.
- Sarmiento, A., & Masias, A. (2017). *Propuesta de un modelo de éxito de gestión ambiental para que las medianas empresas del sector plásticos de Lima Metropolitana*

alcancen la sostenibilidad y competitividad basado en la consolidación de sus buenas prácticas y en el modelo de la ISO 14001. Tesis de Título Profesional de Ingeniero Industrial, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
doi:<http://hdl.handle.net/10757/621540>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional : cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias* (Primera ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo* (Primera ed.). Estado de México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Bowersox, D., Closs, D., & Cooper, B. (2007). *Administración y logística en la cadena de suministros* (Segunda ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito La dinámica del éxito* (Segunda ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Fred, D. (2008). *Conceptos de administración estratégica* (Decimoprimera ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Gómez, C. (2018). Desarrollo Sostenible: Origen del término y rasgos principales. *El Desarrollo Sostenible: Conceptos Básicos Alcance*, 91-111.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial* (Decimocuarta ed.). México D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Martinez, D. (2006). Pautas para elaborar un plan estratégico: en busca de las metas. *Estrategia Financiera N° 233*, 50.
- Naciones Unidas. (2012). *El Futuro que queremos: El documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible*. Río de Janeiro, Brasil: Conferencia de las Naciones Unidas sobre el desarrollo sostenible.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Decimotercera ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Pérez, M. (2012). Conceptualización sobre el Desarrollo Sostenible: operacionalización del concepto para Colombia. *Punto de vista*, 139-158.
- Reyes, G. (2012). *Proyecto de Investigación Gestión Empresarial y Desarrollo*. Universidad del Rosario. Bogotá D.C.: Editorial Universidad del Rosario.
- Riofrío, M. (2019). *Agenda de sostenibilidad para los museos y centros expositivos de Lima : ruta para su incidencia en el desarrollo sostenible de la ciudad* (Primera ed.). Lima, Perú: Gráfica Educativa.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Sachs, J. (2014). *La era del desarrollo sostenible*. (R. Vilà, Trad.) Barcelona: editorial de Centro Libros PAPP, S. L. U.
- Sánchez, N. (2018). Sostenibilidad en el sector Empresarial. *UPC Universitat Politècnica de Catalunya*, 68.
- Sangri, A. (2014). *Administración de Compras, Adquisiciones y abastecimiento* (Primera ed.). México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Sylwia, U. (2017). *Cultura material sostenible y los valores en el proceso de diseño Una experiencia didáctica en Puebla, México*. Pertenece al Programa de Doctorado, Facultad de Bellas Artes en la Universidad de Barcelona. , Barcelona.

Vilches, A., Macias, Ó., & Pérez, D. (2009). *Década de la educación para la sostenibilidad temas de acción clave*. Madrid: Centro de Altos Estudios Universitarios de la OEI.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas* (Sexta ed.). (J. Mejía, Trad.) México D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Xercavins, J., Cayuela, D., Cervantes, G., & Sabater, A. (2005). *Desarrollo sostenible en la Universitat Politècnica de Catalunya*. Catalunya: Ediciones UPC.

Yauri, J. (2019). *Gestión municipal y desarrollo sostenible en el distrito de San Isidro, 2018*. Tesis de: Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima.

7.3 Fuentes electrónicas

Barajas, S. (23 de Agosto de 2013). *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/etica-empresarial-un-activo-intangible/>

Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*(84), 43-61. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Conexión Esan. (12 de Septiembre de 2016). *Apuntes empresariales de Recursos Humanos*. Obtenido de Conexión Esan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/para-que-sirve-el-estudio-del-comportamiento-organizacional/>

Crece Negocios. (3 de Mayo de 2014). © 2018 *CreceNegocios* . Obtenido de <https://www.crecenegocios.com/amp/la-vision-de-una-empresa/>

Domínguez, M., & Palacios, C. (15 de Noviembre de 2015). *Innovation & Entrepreneurship Business School* . Obtenido de ¿Qué es la comunicación institucional?: <https://comunidad.iebschool.com/communicationorganizations/2015/11/15/que-es-la-comunicacion-institucional/>

- Esan. (12 de Febrero de 2018). *Apuntes empresariales Gestión de Proyectos*. Obtenido de ¿Cómo diseñar una excelente cultura organizacional?: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/como-disenar-una-excelente-cultura-organizacional/>
- Galván, M. (2019). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Obtenido de ¿Que es calidad de vida?: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- García, A. (2019). *Marco legislativo, organizacional y Administrativo Municipal*. Obtenido de Contraloría General de la República del Perú: https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo_I/Organizaci%C3%B3n%20Municipal.doc
- García, I. (10 de Enero de 2018). *Objetivos de la organización empresarial*. Obtenido de EmprendePyme: <https://www.emprendepyme.net/objetivos-de-la-organizacion-empresarial.html>
- Medina, M. (14 de Mayo de 2012). *Gestiopolis*. Obtenido de Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa: <https://www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa/>
- Méndez, A., & Sáez, A. (2007). *Desarrollo sostenible y economía: una mirada hacia el futuro*. Obtenido de Universidad de Salamanca: http://campus.usal.es/~ehe/anisi/MA/Laura/trabajos/Desarrollo_sostenible_y_economia.pdf
- Morales, A. (24 de Julio de 2019). *Toda Materia: Contenidos escolares*. Obtenido de Democracia: <https://www.todamateria.com/democracia/>
- ONU. (12 de septiembre de 2016). *nocionesunidas*. Obtenido de <https://nocionesunidas.com/blog/marketing/la-mision-una-empresa/>
- Raffino, M. (8 de Febrero de 2019). *Concepto.De*. Obtenido de ¿Qué es liderazgo?: <https://concepto.de/liderazgo-2/>

Rodríguez, D. (2019). *Lifeder*. Obtenido de Valores organizacionales: características, importancia, ejemplos: <https://www.lifeder.com/valores-organizacionales/>

Solano, D. (2007). Desarrollo, Sostenibilidad Y Capacidades Una trilogía indesligable. *Universidad ESAN*, 12(23), 10-27.

ANEXOS

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2019.

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cuál es la relación existente entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	La cultura organizacional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Variable Independiente (x) CULTURA ORGANIZACIONAL Variable Independiente (Y) DESARROLLO SOSTENIBLE	Estrategias	1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Tipo de estudio: Correlacional causal-explicativo. 3. Diseño: Investigación no experimental-trasversal. 4. Técnicas Fichas de observación, 5. Instrumento Cuestionario de 37 ítems 6. Población: Personal de la Municipalidad distrital de Huaura: 135 colaboradores. 7. Muestra: 100 colaboradores 8. Análisis interpretación de la información - Tablas - Figuras - Microsoft Excel 2019 - Software Spss v 25.
ESPECIFICOS	¿Cuál es la relación existente entre las estrategias y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Determinar la relación existente entre las estrategias y desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Las estrategias se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019		Estructura administrativa	
	¿Cuál es la relación existente entre la estructura administrativa y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Determinar la relación existente entre la estructura administrativa y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	La estructura administrativa se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019		Comunicación institucional.	
	¿Cuál es la relación existente entre la comunicación institucional y el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Determinar la relación existente entre comunicación institucional y desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	La comunicación institucional se relaciona con el desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019		Desarrollo medioambiental	
	¿Cuál es la relación existente entre las estrategias y el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Las estrategias se relacionan con el desarrollo económico en la Municipalidad distrital de Huaura, 2019	Desarrollo Económico	Desarrollo Social	



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO
SOSTENIBLE

Buenos días, Sr(a) funcionario:

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto cultura organizacional y desarrollo sostenible, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias

I. Instrucciones: Marque con aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

CULTURA ORGANIZACIONAL.						
	I. ESTRATEGIAS	Calificación				
		1	2	3	4	5
1	En la municipalidad se reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos.					
2	La municipalidad transmite confianza en su misión institucional.					
3	Se definen claramente las políticas de trabajo.					
4	La organización está muy orientada en hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.					
5	La municipalidad define el éxito sobre la base de la efectividad en el cumplimiento de sus objetivos.					
6	Se cultivan Valores acorde a las responsabilidades de la municipalidad.					
II. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.		Calificación				
		1	2	3	4	5
7	Percibe autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.					
8	Se representa de manera gráfica los cargos en un organigrama.					
9	En la municipalidad hay normas respecto de la presentación personal de los trabajadores.					
10	Generalmente la descripción de puestos dice a las personas qué hacer.					
11	Se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo					
12	Realizan actividades de vínculo entre departamentos para fortalecer la cultura.					

III. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.		Calificación				
		1	2	3	4	5
13	La organización es un lugar como una familia se disfrutan de la compañía de otros.					
14	Existe un ambiente de cooperación dentro de la institución.					
15	Lo que mantiene unida a la municipalidad es la lealtad y confianza.					
16	La municipalidad le permite a usted aprender y progresar como persona.					
17	Puede expresar frecuentemente sus opiniones ante su jefe inmediato.					
18	Se celebran fechas especiales como el aniversario, cumpleaños, el día de la secretaria, navidad, entre otros.					
DESARROLLO SOSTENIBLE						
IV. DESARROLLO AMBIENTAL		Calificación				
		1	2	3	4	5
19	Se realizan programas para conservar la diversidad biológica.					
20	Se realizan acciones para conservar el agua					
21	En la jurisdicción se generan los recursos que demanda la población.					
22	Se protegen y salvaguarda el conjunto de valores naturales, sociales y culturales que existen en el distrito de Huaura					
23	Existe una reducción de los residuos sólidos que la sociedad produce.					
24	La población cuenta con los servicios para satisfacer sus necesidades.					
V. DESARROLLO ECONÓMICO.		Calificación				
		1	2	3	4	5
25	La municipalidad promueve el trabajo productivo, justamente remunerado					
26	La inversión pública se ejecuta en mejorar la calidad de la infraestructura local.					
27	Se organizan espacios de relación e interacción social.					
28	El sistema de transporte se articula de manera rápida y eficaz.					
29	Se integran sistemas modernos para resolver problemas locales.					
30	Se recopila información para aumentar la eficacia del trabajo.					
VI. DESARROLLO SOCIAL		Calificación				
		1	2	3	4	5
31	Se cuenta la voz y el voto del ciudadano.					
32	Se involucra a los diferentes grupos sociales en procesos dinámicos.					
33	Se difunde la cultura y el legado ancestral de la localidad					
34	Los serios de salud que cuenta la población tiene medidas de bienestar.					
35	La municipalidad mejora las condiciones de vida de las personas.					
36	Existe un progreso gradual en ir erradicando la pobreza.					
37	Se promueven entornos de innovación propicios para el desarrollo personal.					

43	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
44	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
45	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
46	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
47	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente		
48	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
49	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
50	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
51	1	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
52	1	1	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
53	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
54	2	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
55	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
56	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	Bueno	Normal	Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Deficiente	Normal		
57	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	Bueno	Normal	Bueno	Regular	Bueno	Normal	Deficiente	Normal		
58	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	Bueno	Normal	Bueno	Regular	Bueno	Normal	Normal	Normal		
59	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	Bueno	Normal	Bueno	Regular	Bueno	Normal	Normal	Normal		
60	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	Bueno	Normal	Bueno	Regular	Bueno	Normal	Normal	Normal		
61	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	Bueno	Normal	Bueno	Regular	Bueno	Normal	Normal	Normal		
62	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
63	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	2	Regular	Deficiente	Regular	Bueno	Regular	Normal	Deficiente	Deficiente		
64	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
65	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	Regular	Deficiente	Bueno	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
66	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	Bueno	Deficiente	Bueno	Regular	Bueno	Deficiente	Normal	Deficiente		
67	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
68	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
69	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
70	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	Bueno	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Normal	Deficiente	
71	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
72	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
73	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
74	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
75	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
76	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
77	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
78	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
79	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	1	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
80	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
81	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
82	2	2	1	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
83	2	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
84	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
85	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	Bueno	Deficiente	Bueno	Regular	Bueno	Deficiente	Normal	Deficiente		
86	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	Bueno	Deficiente	Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Normal	Deficiente		
87	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	Bueno	Deficiente	Bueno	Regular	Bueno	Deficiente	Normal	Deficiente	
88	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	Bueno	Normal	Bueno	Regular	Bueno	Deficiente	Normal	Normal		
89	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
90	2	2	3	3	3	1	2	1																																		

94	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
95	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
96	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
97	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
98	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
99	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	1	3	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
100	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente