

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Cultura y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Para optar	: Título profesional de Licenciado en Administración
Autor	: Bach. Xiomara Cendy Castro Camarena
Asesor	: Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Línea de investigación Institucional	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio y Culminación	: 28.08.2019/27.08.2020

Huancayo – Perú

2020

HOJA DE APROBACION DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Cultura y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la
Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

PRESENTADA POR:

Bach. Xiomara Cendy Castro Camarena

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONALES DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE	:	Dr. Fredi Gutierrez Martinez
PRIMER MIEMBRO	:	Mtro. Doris Isabel Alvarado Canturin
SEGUNDO MIEMBRO	:	Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros
TERCER MIEMBRO	:	Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy

Huancayo, 26 de marzo del 2021

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Cultura y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Para optar	: Título profesional de Licenciado en Administración
Autor	: Bach. Xiomara Cendy Castro Camarena
Asesor	: Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Línea de investigación Institucional	: Ciencias empresariales y gestión de los recursos
Fecha de Inicio y Culminación	: 28.08.2019/27.08.2020

Huancayo – Perú

2020

Asesor

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

DEDICATORIA

A mis padres por ser mi apoyo incondicional,
ayuda y comprensión.

AGRADECIMINETO

A mi alma mater, docentes por incidir en el liderazgo y mejora continua en el trabajo diario de formación de profesionales con aspiración en la investigación científica.

Xiomara.

CONTENIDO

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	xiv
Abstract	xvi
Introducción	xvii

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Delimitación del problema	04
1.3. Formulación del problema	05
1.3.1. Problema General	05
1.3.2. Problema Específicos	05
1.4. Justificación	06
1.4.1. Social	06
1.4.2. Teórica	06
1.4.3. Metodológica	07
1.5. Objetivos	07
1.5.1. Objetivo General	07
1.5.2. Objetivos Específicos	08

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1.1. Antecedentes nacionales	09
2.1.2. Antecedentes internacionales	15
2.2. Bases teóricas o científicas	21
2.2.1. Cultura organizacional	21
2.2.2. Compromiso organizacional	30
2.3. Marco conceptual	36
2.4. Hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis general	37
2.4.2. Hipótesis específicas	37
2.5. Variables	38
2.6. Operacionalización de las variables	38

CAPITULO III METODOLOGIA	39
3.1. Método de investigación	39
3.2. Tipo de investigación	40
3.3. Nivel de investigación	40
3.4. Diseño de la investigación	41
3.5. Población y muestra	42
3.5.1. Población	42
3.5.2. Muestra	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	56
3.8. Aspectos éticos de la investigación	58
CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	59
4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
4.2. Descripción y presentación de resultados	60
4.3. Contrastación de la hipótesis	75
4.3.1. Contrastación de la hipótesis general	75
4.3.2. Contrastación de las hipótesis específicas	77
4.4. Análisis y discusión de los resultados	88
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	109
Matriz de consistencia	
Matriz de operacionalización de la variable	
Matriz de operacionalización de instrumento	
Instrumentos de investigación y consistencia de su aplicación	
Confiabilidad válida del instrumento	
La data de procesamiento de datos	
Consentimiento informado	
Fotos de la aplicación de los instrumentos	

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01 Cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	62
Cuadro N° 02 Cultura organizacional en su dimensión valores del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	63
Cuadro N° 03 Cultura organizacional en su dimensión creencias del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	64
Cuadro N° 04 Cultura organizacional en su dimensión clima del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	65
Cuadro N° 05 Cultura organizacional en su dimensión Normas del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	65
Cuadro N° 06 Cultura organizacional en su dimensión símbolos del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.....	68
Cuadro N° 07 Cultura organizacional en su dimensión filosofía del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.....	70
Cuadro N° 08 Compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.....	71
Cuadro N° 09 Compromiso organizacional en su dimensión afectivo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.....	72
Cuadro N° 10 Compromiso organizacional en su dimensión continuidad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.....	74

Cuadro N° 11 Compromiso organizacional en su dimensión Normativa del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 201875

Cuadro N° 12 Correlación estandarizada de Rho de Spearman.....78

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01 Cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	62
Figura N° 02 Cultura organizacional en su dimensión valores del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	63
Figura N° 03 Cultura organizacional en su dimensión creencias del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	64
Figura N° 04 Cultura organizacional en su dimensión clima del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	66
Figura N° 05 Cultura organizacional en su dimensión Normas del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	67
Figura N° 06 Cultura organizacional en su dimensión símbolos del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	68
Figura N° 07 Cultura organizacional en su dimensión filosofía del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	70
Figura N° 08 Compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	72
Figura N° 09 Compromiso organizacional en su dimensión afectivo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	73
Figura N° 10 Compromiso organizacional en su dimensión continuidad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018	74

Figura N° 11 Compromiso organizacional en su dimensión Normativa del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo,2018	76
---	-----------

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 Personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo.....	43
Tabla N° 02 Total del Personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	45
Tabla N° 03 Proceso de aleatorización del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	46
Tabla N° 04 Resultados de la aleatorización del Personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	47
Tabla N° 05 Validación por expertos de la variable cultura organizacional	50
Tabla N° 06 Validación por expertos de la variable compromiso organizacional	51
Tabla N° 07 Tabla estandarizada para el análisis de Cronbach	52
Tabla N° 08 Resumen de los procesamientos de casos para la variable cultura organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	52
Tabla N° 09 Confiabilidad para la variable cultura organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	53
Tabla N° 10 Confiabilidad para la variable cultura organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	53

Tabla N° 11 Resumen del procesamiento de casos para la variable compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	55
Tabla N° 12 Confiabilidad para la variable compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	55
Tabla N° 13 Confiabilidad para la variable compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo	56
Tabla N° 14 Baremo para la variable cultura organizacional y compromiso organizacional	58
Tabla N° 15 Baremo para las dimensiones valores, creencias, clima, Normas, símbolos y filosofía	58
Tabla N° 16 Baremo para las dimensiones afectiva, continuidad y normativo	59

RESUMEN

La investigación titulado Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018 se desarrolló con el objetivo de conocer la relación causal entre cultura y compromiso del personal administrativo, la investigación es de enfoque cuantitativo de corte transversal, el método utilizado fue el científico y como método específico se ha utilizado el hipotético deductivo, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario constituido de 18 ítems para la variable cultura organizacional y 18 ítems para la variable compromiso organizacional de tipo y nivel descriptivo. La conclusión arribada determina que existe una correlación media (0.416), significativa (0.01) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.416$, $p < 0.05$). De acuerdo a la estadística descriptiva el 1,5% del personal administrativo responden que la cultura organizacional entre los trabajadores es baja; mientras el 27,7% del personal administrativo sostienen que existe una cultura organizacional medio entre los trabajadores; y el 70,8% del personal administrativo responden que existe una cultura organizacional alto. Por otro lado, el 1,5% del personal administrativo responden que existe compromiso organizacional bajo entre los trabajadores; mientras el 22,3% del personal administrativo sostienen que existe un compromiso organizacional medio o regular entre los trabajadores; y el 76,2% del personal administrativo responden que existe un compromiso organizacional alto. Estos resultados responden que a menor cultura organizacional menor compromiso y a mayor cultura mayor compromiso del personal administrativo de la municipalidad de la Provincia de Satipo.

Palabras clave. Cultura, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The research entitled "Culture and organizational commitment of administrative staff of the provincial municipality of Satipo, 2018" was developed with the aim of knowing the causal relationship between culture and commitment of administrative staff, the research is a cross-sectional quantitative approach, the method The scientific one was used and the hypothetical deductive was used as the specific method, the technique used was the survey and the instrument consisted of a questionnaire consisting of 18 items for the variable organizational culture and 18 items for the variable organizational commitment of type and descriptive level. The conclusion reached was, it was determined that there is a significant correlation (0.416), significant (0.01) between the organizational culture and the organizational commitment in the administrative personnel of the Provincial Municipality of Satipo, 2018. ($r_s = 0.416$, $p < 0.05$). According to descriptive statistics, 1.5% of administrative personnel respond that the organizational culture among workers is low; while 27.7% of administrative staff maintain that there is a medium organizational culture among workers; and 70.8% of administrative personnel respond that there is a high organizational culture. On the other hand, 1.5% of administrative personnel respond that there is low organizational commitment among workers; while 22.3% of administrative staff maintain that there is a medium or regular organizational commitment among workers; and 76.2% of administrative personnel respond that there is a high organizational commitment. These results respond that the lower the organizational culture, the less commitment and the greater the culture, the greater the commitment of the administrative personnel of the municipality of the Province of Satipo.

Keywords. Culture, organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene por objetivo principal, determinar la manera de mejorar la cultura organizacional; para elevar el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. Para la cual se tiene como objeto de investigación la Municipalidad Provincial de Satipo, como instrumento de recolección de datos se utiliza dos cuestionarios que se aplica a manera de encuesta.

La cultura organizacional se puede definir como el conjunto de creencias y supuestos tácitos compartidos por un grupo de trabajadores, dependiendo de las experiencias y éxitos registrados dentro de su organización (Schein, 1990).

Los conflictos en el trabajo de los funcionarios públicos también están relacionados con la apariencia negativa debido a su impacto negativo en la persona y las personas que lo rodean: clientes, colegas. También tiene un impacto negativo en la eficiencia del trabajo, la comunicación, el ambiente de trabajo. La investigación desarrollada analiza las peculiaridades de la ética y la cultura laboral en la Municipalidad.

La investigación tiene como problema general ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?; como problema específico ¿Cómo se relaciona el factor de valores de la cultura organizacional con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?; ¿Cómo se relaciona el factor de creencias de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?; ¿Cómo se relaciona el factor del clima de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?; ¿Cómo se relaciona el factor de normas de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la

Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?; ¿Cómo se relaciona el factor de símbolos de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?; ¿Cómo se relaciona el factor de filosofía de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?. Como objetivo general es determinar la relación que tiene la cultura organizacional en el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018; siendo el objetivo específico establecer la relación que tiene el factor de valores de la cultura organizacional con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018; establecer la relación que tiene el factor de creencias de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018; establecer la relación que tiene el factor del clima de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018; y Establecer la relación que tiene el factor de normas de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018; establecer la relación que tiene el factor de símbolos de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018; establecer la relación que tiene el factor de filosofía de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. La hipótesis, la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018 siendo contrastada con el estadístico del Rho de Spearman. La investigación comprende los siguientes capítulos:

El Capítulo I, el problema, seguido de la descripción problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación social, teórica y metodológica, asimismo comprende los objetivos de dicha investigación.

En el Capítulo II se trata de los antecedentes de la investigación tanto nacionales como internacionales, las bases científicas, el marco teórico.

El Capítulo III se desarrolla el aspecto metodológico de la investigación, se consideró los pasos del método científico para la investigación, el tipo de investigación es aplicada, con un nivel descriptivo y correlacional. Se propone en este capítulo el uso de un cuestionario con respuestas medibles en la escala de Likert, que posteriormente fue validado por juicio de expertos.

El Capítulo IV, describe los resultados de la investigación, las frecuencias y los resultados del análisis de datos de los 36 Items, luego se determina los niveles de correlación entre la variable Cultura organizacional y Compromiso organizacional, logrando demostrar que existen correlaciones positivas moderadas y correlaciones positivas considerables según la escala de valores para Rho de Spearman.

Finalmente, el estilo de redacción es el APA sexta edición y como instrumento estadístico el SPSS Versión 25.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La cultura organizacional es, la mayoría de veces, el elemento que impulsa a la organización. Crea un entorno operativo en el que cada empleado se esfuerza por lograr objetivo establecido por la institución o empresa. También se definen como los estándares basados en la medición de los hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes, en los que son medidos y evaluados a los empleados y/o trabajadores de una organización.

La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas, o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica, para construir la cultura organizativa se tienen que definir el fundamento filosófico de la organización, y esto se crea en base a la cultura que la empresa desea adoptar, sin embargo, esto se construye con el elemento humano, muchas veces este elemento humano, trae con él, las costumbres, creencias, que caracterizan a dicha comunidad, entendamos que cuando nos referimos a la comunidad nos estamos refiriendo el medio de donde captaremos al recurso humano que conformará nuestra

organización, ya que ninguna cultura en el mundo es mejor que otra, sino, que, todas se distinguen de algo de la otra, por ejemplo si hablamos de religiones, habrán algunos politeístas y otros monoteístas, habrán algunos extremistas radicales, como otros moderadores humanistas, unos basados en creencias pasadas, otros que construyen el futuro adoptando modernismos que suponen los hará mejorar y diferenciarse con las demás. El sentido está que grupo humano y con qué características le interesa a la organización en su afán de crear cultura organizativa, cuál es ese grupo humano que se amoldaría a la realidad y a sus sueños de la empresa (Visión y Misión de la organización). Por ejemplo, la cultura Esparta se inclinaban por la perfección y lo imperfecto no era parte de su filosofía, ya que llegaban a matar a los bebés débiles e imperfectos (infanticidio), ellos propendían una raza perfecta, con soldados perfectos diseñados para el objetivo que en ese entonces se practicaba, es decir preparados para la guerra, preparados para la conquista, preparados para el triunfo, una frase que siempre lo repetían en su preparación bélica “resiste mientras miras el rostro a la muerte cruenta y alarga tu brazo hacia el enemigo mientras lo tienes cerca” ellos sin darse cuenta ya definían su propósito por eso se convirtieron en una legión de soldados fuertes y valientes. La organización de hoy observa y diseña principios y valores, así como los Espartas construyeron los suyos, las organizaciones actuales construyen lo propio para desarrollar cultura que les permita posicionarse estratégicamente, buscando la diferenciación frente a sus competidores.

La cultura es un factor que sí importa a muchas organizaciones, ya sean éstas privadas o públicas, de hecho, que tiene una mayor incidencia en las privadas dado que estas han sabido desarrollar y construir organizaciones robustas, en la que el elemento humano se ha convertido en el pilar fundamental de la filosofía y principios en donde la empresa se sostiene, pero en ésta oportunidad no tocaremos la cultura

organizacional de una empresa privada sino, por el contrario, mi deseo fue el de abordar un trabajo de investigación en la que plasme y profundice sobre los aspectos de cultura organizacional y los compromisos de los trabajadores, los que se logran enraizar en las instituciones públicas, y aprovechando que actualmente me encuentro laborando en la Municipalidad Provincial de Satipo.

La cultura en las instituciones del Estado, más precisamente en los gobiernos locales no es tomada en cuenta y es considerada como materia aislada, el mismo que puede ser tratada al margen de los restantes elementos de desarrollo ciudadano; la cultura en realidad supone un elemento transversal ya que, de un modo u otro está presente en la vida más íntima de los individuos y es de esta realidad desde donde manifiestan sus deseos y modelos de sociedad y vida.

En la actualidad el compromiso organizacional en la Municipalidad de Satipo es deficiente, no hay eficiencia en los trabajadores de la municipalidad, falta productividad, la calidad de servicio es inadecuada, falta lealtad en los trabajadores.

El compromiso laboral va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en cumplimiento de los objetivos y las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo y la falta de compromiso hace que la gestión en la municipalidad se vea empañado y como consecuencia hay un bajo clima organizacional.

Cuando existe un buen compromiso en la organización refleja la relación del empleado con la organización y cuáles son las implicaciones en su decisión de continuar formando parte de ella, es más probable que los empleados comprometidos permanezcan en la organización que los empleados no comprometidos. Por ello, se considera que el compromiso laboral incluye la aceptación de las metas de la

organización y esto contribuye mucho en el desempeño eficiente que tengan los servidores y/o funcionarios de la municipalidad.

Los empleados con un alto compromiso afectivo tienden a revelar una buena preferencia en los cambios organizacionales, se involucran en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está determinado, actitudes que están ansiadas por los gerentes y sub gerentes de la municipalidad; Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende a crecer en la medida que estos perciben mayor autonomía y responsabilidad y significación de su trabajo.

La escasa cultura de los empleados de la municipalidad hace que los trabajadores no se identifican cabalmente en sus labores y terminan con un índice de baja calidad de servicio y en un clima organizacional deficiente; con estos fundamentos que se encuentra atravesando la mencionada institución pública, paso a formular la investigación sobre la cultura y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Satipo, tema que directa o indirectamente nos incumbe a todos los ciudadanos de la provincia de Satipo.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se desarrollo en la Municipalidad Provincial de Satipo, ubicado en el Jr. Colonos fundadores 1ra. cuadra.

1.2.2. Delimitación Temporal

La instrumentalización y el procesamiento de datos se desarrollo en el mes de febrero del año 2018, así mismo se culmina en el presente año 2018.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Se analiza los conceptos de cultura organizacional y compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?

1.3.2. Problema Específicos

1. ¿Cómo se relaciona el factor de valores de la cultura organizacional con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?
2. ¿Cómo se relaciona el factor de creencias de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?
3. ¿Cómo se relaciona el factor del clima de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?
4. ¿Cómo se relaciona el factor de normas de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?

5. ¿Cómo se relaciona el factor de símbolos de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?
6. ¿Cómo se relaciona el factor de filosofía de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

Según Ñaupas & Mejía (2011) “La justificación social se da cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social.” (p. 126), es por esto la investigación permite contribuir positivamente en la cultura organizacional y compromiso organizacional en los administradores de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

1.4.2. Justificación Teórica

La justificación teórica se da cuando se señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica; ello implica indicar que el estudio va permitir, realizar una innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga, va servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico. (Ñaupas & Mejía, 2011. p.126).

Esta investigación permite mejorar positivamente en la cultura organizacional y compromiso organizacional en los administradores de la

municipalidad provincial de Satipo, 2018 así mismo la teoría de Robbins y de Bohórquez brinda un sustento teórico que gracias a ello se construye un discurso solido en cuanto a la variable de estudios, también los cálculos de la relación que son provenientes de los antecedentes incrementará el cuerpo teórico de la investigación y como base teórica servirá para otras investigaciones posteriores.

1.4.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica se da cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación puede servir para otras investigaciones similares; Puede tratarse de técnicas o instrumentos novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos de diagramas, de muestreo, etc. que crea el investigador que pueden utilizarse en investigaciones similares (Ñaupas & Mejía, 2011. p.126).

Para llevar a cabo la presente investigación se emplea las técnicas de la encuesta, el cuestionario, test, cuadros estadísticos, pruebas de hipótesis de tal manera se evidencia con la corroboración de las hipótesis y además en su recorrido se plantea nuevos problemas y así se incrementa el conocimiento científico.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que tiene el factor de valores de la cultura organizacional con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.
2. Establecer la relación que tiene el factor de creencias de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.
3. Establecer la relación que tiene el factor del clima de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.
4. Establecer la relación que tiene el factor de normas de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.
5. Establecer la relación que tiene el factor de símbolos de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.
6. Establecer la relación que tiene el factor de filosofía de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

De la Puente, R. (2017) en Perú con la investigación “*Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*” con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo con el tipo de investigación descriptivo, la población conformada por 150 trabajadores del personal administrativo de Municipalidad Provincial de Trujillo y la muestra constituida por 108 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo con la técnica de encuestas llegando a la conclusión.

Como resultado se tiene que un 53% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta compromiso organizacional

general. Del mismo modo el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en la sub dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, implicando 40% y compromiso de continuidad 57%. Concluyendo que existe correlación significativa pero pequeña entre las variables de compromiso organizacional y la motivación de logro con el personal administrativo de la institución sujeta a estudio.

Nuñez, Y. (2015) en Perú con la investigación “*Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015*” con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015, con el tipo de investigación descriptivo dando con la población conformada por 159 trabajadores que conformas el personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto con una muestra conformada por 83 trabajadores que forman parte del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto con la técnica de encuestas llegando a la conclusión.

Como uno de sus conclusiones se observa, que existe evidencia estadística para afirmar que la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, tiene una relación directa ($p = 0.000$) con el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el período 2015. Del mismo modo se puede

afirmar con el presente trabajo de investigación que existe relación directa y significativa ($p = 0.10$) entre la cultura del poder y el clima laboral del personal administrativo del de sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, determinando también que su nivel de significancia es del 5%. Por otro lado, también se puede afirmar que la cultura de la función tiene y mantiene una relación directa y significativa ($p = 0.001$) con el clima laboral del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, y de 5% de nivel de significancia.

Mamani M. (2018) en Perú con la investigación “*Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio, Moquegua – 2018*” con el objetivo de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018 con el tipo de investigación descriptiva dando con la población constituida por 56 trabajadores y la muestra constituida por 22 trabajadores conformado por especialistas administrativos y secretarias con la técnica de encuestas llegando a la conclusión que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio Moquegua – 2018, dado que se observa que $p\text{-valor} = 0,002$ es menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,646$ ratificando que mantiene una relación directa y significativa entre las variables estudiadas. Por otro lado el trabajo de investigación alcanza en concluir que existe relación significativa entre los

resultados de la medición del compromiso afectivo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018, ya que $p\text{-valor} = 0,000$ y $p\text{-valor} = 0.015$ es menor a 0.05 y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,739$ y $r = 0,524$ ratificando que la relación es fuerte y directa, por lo que se puede afirmar que no existe relación significativa entre los resultados de la medición de las variables compromiso continuo con la variable de cultura organizacional para el período 2018 en la institución pública sujeto al estudio.

Arteaga, M. (2011) en Perú con la investigación *“La cultura organizacional y el compromiso de los trabadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán 2011”* con el objetivo de determinar la manera de mejorar la cultura organizacional, para elevar el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán con el tipo de investigación descriptivo dando con la población conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán y la muestra conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad con la técnica de encuestas llegando a la conclusión que no existe y no se desarrolla el proceso de dirección esto repercute en una organización no sabe lo que está haciendo ni hacia dónde va, no cuenta con lo primero que toda organización debe tener una misión y una visión.

Del mismo modo el comportamiento y la actitud de los dirigentes, para ésta organización no es considerada como ética y moralmente adecuada, lo cual resulta ser el mayor de los peligros para este actual gobierno, porque representa el muro para no poder integrar ni orientar las actitudes y

comportamientos de todos los empleados, en una sola dirección la de lograr los objetivos que beneficien a la comuna. También se observa que la comunicación no es franca, ni fluye libremente entre directivos y empleados, constituyendo una gran debilidad dado que la comunicación es fundamental para una gestión transparente y elemento importante para generar el cambio organizacional.

Llacotarimay, M. (2018) en Perú con su investigación “*Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Chincheros, Apurímac, 2018*” con el objetivo de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Chincheros, Región Apurímac, 2018, con el tipo de investigación descriptiva dando con la población constituida por 95 trabajadores administrativos y la muestra constituida por 76 trabajadores administrativos, con la técnica de encuestas llegando de encuestas llegando a la conclusión que la variable compromiso organizacional con la variable satisfacción laboral, a través de la correlación de Spearman, confirma que existe una relación positiva moderada con el personal que labora en la Municipalidad Chincheros, es decir que a medida que se incrementa la primera variable (compromiso organizacional), también sucede con la segunda variable (satisfacción laboral), dado que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,469$, $p = ,000 < ,05$), tal como lo demuestran los resultados obtenidos.

Por otro lado la forma como se relaciona la primera dimensión de la variable 1 “compromiso afectivo” con la primera dimensión de la variable 2

“el trabajo mismo”, a través de la correlación de Spearman, el mismo que nos indica que exista una relación positiva moderada en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Chincheros, es decir que al incrementarse la primera dimensión (compromiso afectivo) también afecta al incremento de la primera dimensión (trabajo mismo), dado que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,540, p = ,000 < ,05$)” (p.84), tal como se refleja en la investigación. Del mismo modo el compromiso normativo con el trabajo mismo, a través de la correlación de Spearman, nos indica que existe una relación positiva moderada en el personal que labora en la Municipalidad de Chincheros, es decir que a medida que se incrementa segunda dimensión (compromiso normativo) de la primera variable también se incrementa la primera dimensión (trabajo mismo) de la segunda variable, dado que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,491, p = ,000 < ,05$) tal como refleja en la parte concluyente del presente trabajo de investigación.

Flores, A. (2017) en Perú con la investigación “*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016*” con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016, con el tipo de investigación descriptiva dando con la población conformada por 166 trabajadores y la muestra conformada por 177 trabajaremos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016, con la técnica de encuestas llegando a la conclusión que y respecto a la hipótesis general, la presente

investigación demuestra que existe una correlación positiva fuerte entre las variables en estudio de efectuar la prueba de hipótesis, sustentando el valor obtenido del coeficiente $r = 0,821$ y $r = 0.674$, resultado que lleva a afirmar que la gestión del talento humano influye en un 67.4% en el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín – 2016, tal como se refiere en el desarrollo de la investigación. Por otro lado, si observa la hipótesis específica 1, se determina que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentando en valor obtenido del coeficiente $r = 0,598$ y $= 0358$; resultado que lleva a afirmar que los procesos para integrar personas influyen en un 35.8% en el compromiso organizacional en la institución pública sujeto al presente trabajo de investigación en el período referido.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Falcones, S. (2014) en Ecuador con la investigación “*Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*” con el objetivo de determinar el tipo de cultura organizacional dominante en la unidad de negocio Supply Chain de la compañía Nestlé con el tipo de investigación descriptivo dando con la población conformada por 57 personas y la muestra conformada por 30 personas con la técnica de encuestas llegando a la conclusión; que respecto al tipo de cultura dominante que existe en la unidad de negocio de Supply Chain, se determinó que es la persona adhocracia ya que el personal tiene un alto grado de empoderamiento en sus funciones, son personas altamente capacitadas que de manera autónoma toman decisiones,

generan e implementan mejoras, cambios positivos para la compañía, en la organización tiene una estructura bien definida, con procedimientos claros a mano a cargo de toda la fuerza laboral. Del mismo modo el clima organizacional que rodea a la unidad de negocios Supply Chain en Nestlé, es muy favorable y esta incide positivamente sobre la cultura de la unidad de negocio en estudio, las expectativas del personal coinciden plenamente con la percepción de la cultura organizacional, existen un 89% de favorabilidad de los empleados hacia la organización, por otra parte, el personal está motivado con la cultura organizacional de Nestlé, porque se sienten alineados y actualizados a las exigencias del mercado laboral, el líder les genera confianza y empoderamiento, sienten que existe sinergia y una comunicación abierta y participativa en la empresa Nestlé en el país sujeto a estudio.

Pérez, M. (2013) en Monterrey con la investigación *“Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en hospital público”* con el objetivo de identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público con el tipo de investigación descriptivo dando con la técnica de encuestas llegando a la conclusión, que la salud es una condición necesaria para la sobrevivencia del ser humano, por consiguiente, su atención es primordial para todos los seres humanos, no obstante, es común observar que los hospitales públicos no satisfacen al 100% las necesidades que la población demanda y requiere. Por otro lado, el aspecto que podría estar relacionado con el servicio que se proporciona a los usuarios, es el desempeño de los trabajadores y su compromiso con la organización.

Al referente y de acuerdo al resultado obtenido fue posible observar que gran parte de la población de médicos y enfermeras no cumplen con los estándares de capacitación, facilitan atención de baja calidad y proporcional escasas contribuciones, adaptaciones y estrategias que contribuyan tanto a la prestación del servicio, como a la respuesta ante el cambio en el hospital de servicios públicos.

Ramírez, S. (2011) en Madrid con la investigación “*La influencia de las tácticas políticas y el compromiso de los empleados hacia la empresa en el aprendizaje organizativo*” con el objetivo de conocer en profundidad algunos aspectos de las relaciones entre los integrantes de la micro, pequeña y mediana empresa para ofrecer una propuesta de implantación de sistemas que apoyen el proceso de aprendizaje organizativo, con el tipo de investigación descripción dando con la población conformada por 80 asociados con la técnica de encuestas llegando a la conclusión, primero que, el conocimiento acumulado por la organización, asociado a los procesos y a los productos, mediante las interacciones con su entorno también puede llegar a incidir en el desarrollo del sector al que pertenecen, por eso nació el interés del estudio que aquí se expuso, no se trataba de simplemente corroborar hipótesis en una empresa, sino de plantear estrategias para la Pyme, esta es la razón por la cual este estudio no se limita al estudio de un caso aislado sino que incluye a todo el sector del calzado, ya que tanto la explicación sobre su problemática así como el planteamiento de posibles soluciones, deben dirigirse al conjunto de redes y actores involucrados en el sector y

analizaremos en el capítulo dedicado al contexto en este trabajo, tal como se muestra en el trabajo de investigación sujeto a estudio.

Por consiguiente y a lo que concierne a las hipótesis, se rechazó la primera de ellas ya que suponíamos que las tácticas políticas influirían en general de manera negativa en el compromiso, el estilo de aprendizaje y los resultados, los resultados de la encuesta de estudio de caso nos muestran que los trabajadores no sólo toleran, sino que fomentan, se divierten incluso propician la conducta política, tal como el compromiso empresarial.

Mairén, C. (2011) en Guatemala con la investigación *“Propuesta metodológica para el estudio e intervención de la cultura organizacional”* con el objetivo de proponer una metodología para identificar la cultura organizacional, sus características, fortalezas y áreas de mejora, así como, diseñar intervenciones para orientarla hacia la cultura deseada, con el tipo de investigación descriptiva dando con la técnica de encuestas llegando a la conclusión; primero que fueron alcanzados los objetivos de la investigación, por cuanto se estableció que la propuesta metodológica para el estudio e intervención de la cultura organizacional es funcional. Por otro lado, también se logró comprobar que la metodología propuesta, combinando la herramienta de diagnóstico del Enfoque Sociológico de la cultura de los profesores Goffe & Jones y a la herramienta de análisis organizacional y comportamental desarrollada por el licenciado Armando Melgar Retolaza proporcionan resultados congruentes y complementarios para el efectivo estudio de la cultura organizacional. El mayor valor de la combinación de las herramientas radica en que los resultados obtenidos con la encuesta de análisis

organizacional y comportamental confirman los resultados obtenidos con la encuesta del enfoque sociológico de la cultura. De la misma manera la propuesta metodológica es aplicable a los tipos de organizaciones que buscan incrementar su efectividad, fomentando el compromiso del recurso humano con los objetivos y valores organizacionales, como una propuesta metodológica, tal como señalamos en nuestras conclusiones.

Gil, S. (2012) en Guatemala con la investigación *“Rasgos relevante en la cultura organizacional de un grupo de vendedores ruterros que tienen más de diez años de trabajar para una empresa productora de alimentos”* con el objetivo de identificar cuáles son los rasgos más relevantes de la cultura de organización en un grupo de vendedores ruterros con más de diez años de laborar para una empresa productora alimento en Guatemala, con el tipo de investigación descriptivo, con la técnica de encuestas llegando a la conclusión; que los rasgos de cultura más fuertes en el uniforme y el honor por usarlo, los horarios que tienen, la forma de tratarse como una familia, las celebridades que realizan en eventos especiales, la lealtad que tienen por la empresa, el compromiso y fidelidad que han manifestado al transcurrir loa años, tal como se manifiesta en la parte concluyente del trabajo de investigación sujeto como antecedente.

Con lo que respecta la cultura de la organización ofrece a los empleados una identidad y una visión de la organización, si la empresa cultiva esta cultura en los empleados que trabajan sobre ella, lograrán continuidad por parte de los empleados ya que los mismos se identifican con la organización

y la cultura, en el grupo de vendedores rutereros, con antigüedad de más de 10 años.

Calderón, A. (2013) en Guatemala con la investigación “*La cultura organizacional en la estabilidad laboral*” con el objetivo de determinar la influencia de la cultura organizacional e la estabilidad laboral, con el tipo de investigación descriptiva con la técnica de encuestas llegando a la conclusión; que de acuerdo a los resultados del trabajo de investigación se percibe que la cultura organizacional que maneja la empresa, no es estable ya que determina el comportamiento de los trabajadores, provocando inestabilidad en el rendimiento individual siendo deficiente el rendimiento de las labores del puesto. Por otro lado, se puede manifestar que el desarrollo de la cultura organizacional no permite a los integrantes de la organización ciertas conductas como responsabilidad y compromiso hacia los colaboradores evitando la participación constante con una conducta madura la cual no permite una organización laboral abierta y humana que transmite a sus colaboradores inestabilidad laboral.

Por último, destacamos en concluir que el personal no se siente estable y por el contrario se sienten inestables, ya que cualquier cambio, o situación que se presenta, les genera inestabilidad en su puesto de trabajo ya que no reciben adecuadamente la información, dado que no es clara y ese nivel no se hace descriptible a las metas o indicadores que se desea alcanzar como organización.

Méndez, C. (2015) en México con la investigación “*Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*” con el objetivo determinar el grado de calidad del clima organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México, con el tipo de investigación descriptivo con la técnica de encuestas llegando a la conclusión; que en relación al grado de calidad del clima organizacional se pudo observar que los empleados tienen una percepción del clima organización que va muy bueno a excelente y que esto contribuye al compromiso de los trabajadores hacia su organización.

Con lo que respecta al grado de calidad del compromiso organizacional se puede encontrar que los empleados del parque eco arqueológico en México, auto perciben el compromiso organizacional de muy bueno a excelente, elemento que es aprovechado muy bien por la organización, dado que, si se cuenta con una personal comprometido, esto robustecerá a un buen clima laboral dentro de la empresa sujeto a estudio.

2.2. Bases teóricas o científicos

2.2.1. Cultura organizacional

2.2.1.1. Teorías de cultura organizacional

Curay, (2016), cita a Schein, (1986), destacando planteamientos existentes, sobre el estudio de la cultura organizacional, con las teorías siguientes:

a). Teoría de las relaciones humanas. - El creador fue George Elton Mayo (1880-1949) Psicólogo de profesión, cuyo interés primordial fue analizar los efectos psicológicos que podían producir en el trabajador en las condiciones físicas del trabajo, en relación con la

producción. Teoría también llamada, descubrimiento del hombre (resultados del experimento en Hawthorne), se dio inicio a la aplicación de las relaciones humanas que, aún en la actualidad, es importante para el éxito de una empresa. Mayo (2007) manifestó que, si no existe la cooperación y solidaridad en el grupo, si no hay oportunidad de ser considerado en los proyectos, de ser escuchado, de ser considerado en igualdad por parte de sus superiores, es difícil y, en ocasiones, casi imposible llegar a los objetivos fijados.

b). Teoría de los sistemas. - Se atribuye al biólogo Ludwig von Bertalanffy (1901-1972), la primera formulación sobre esta teoría, quien la denominó "Teoría General de Sistemas", teoría que debía constituirse en un mecanismo de integración entre las ciencias naturales y sociales y ser al mismo tiempo un instrumento básico para la formación y preparación de científicos. Según esta corriente los sistemas son el punto fundamental en la que se basa la administración, los objetivos de esta teoría son: Impulsar el desarrollo de una terminología general que permita describir las características, funciones y comportamientos sistémicos. También, desarrollar un conjunto de leyes aplicables a todos estos comportamientos y, por último, promover una formalización (matemática) de estas leyes.

c). Teoría del desarrollo organizacional. - Curay (2016), cita a Schein, (1998), manifiesta que la cultura es el conjunto de normas o reglas sociales aprendidas de la experiencia grupal; es lo aprendido como unidad social a lo largo de su historia. Desde un aspecto evolutivo la cultura organizacional es 28 un modelo de supuestos básicos

compartidos, que el grupo va aprendiendo en la medida que soluciona sus problemas de adaptación externa e integración interna, trabajados lo suficientemente para ser considerados como válidos y dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

Chacón, Gómez, & Vigoya (2005) manifiestan y sostienen que los componentes de la cultura organizacional vienen a ser el conjunto de; “creencias, valores y entendimientos que tienen en común los miembros de una organización y el efecto de la misma en el comportamiento, esta cultura es el enlace social y normativo que une a los miembros de una organización”.

En cambio, para **Robbins, S. (1996)** quien establece a la cultura como un “conjunto sistematizado de significados compartidos por integrantes de una sociedad que los distingue de otras”.

Según **Garay, H. (2012)** manifiesta que; “los componentes de la cultura organizacional se orientan por el ambiente y contexto de trabajo, como los caracteres o características internas y externas, tales como las funciones, hábitos, costumbre, conductas, rutinas, roles, tecnología, redes de comunicación, sistema de valores, ritos, mitos y creencias”.

Por otro lado, **Lay, (2012, p23)** sostiene que la cultura organizacional viene a ser el “conjunto de normas y valores compartidas por una sociedad, que controlan las interrelaciones entre sus integrantes, así como con otras personas externas a la misma”.

Schein H. (1998) en su libro “Cultura organizacional y liderazgo” 3ra. Edición, menciona que existe varias categorías usadas para la descripción de la cultura organizacional, tales como; las normas de grupo, los valores (que los declara la organización), el clima, creencias, ritos (celebraciones), y filosofía (una filosofía formal).

2.2.1.2. Definiciones sobre cultura organizacional

Buján P. (2018) define como la “colección específica de la normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior, otra referencia de la cultura organizacional son los valores de la organización como las creencias e ideas acerca de qué tipo de objetivos debe perseguir la organización e ideas acerca de los tipos o normas de comportamiento que los miembros de la organización deben utilizar para lograr estos objetivos, estos valores de la organización se basarán en normas, directrices o expectativas que determine como deberán comportarse los empleados en situaciones particulares y la conducta de los miembros de la organización hacia el exterior, la cultura organizacional está íntimamente relacionada el término cultura corporativa es la suma total de los valores, costumbres, tradiciones y significados que hacen a la empresa única” (p.8).

Rodríguez M. (2012) define “la cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias,

valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones, la cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica, si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por lo tanto, que la cultura puede influir y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa” (p.4).

Raffino, (2018) define “se entiende como cultura organizacional a las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización, debido a que toda la organización se constituye de personas, esta cultura está formada por los diferentes valores individuales que hacen un todo organizacional no es simplemente la sumatoria de las individualidades que se desempeñan en una determinada organización o empresa, también suele definirse a la cultura organizacional como el conjunto de normas que las personas tienen en el interior de una determinada organización, la cultura organizacional es en síntesis, la psicología de una empresa, en otras palabras, es el núcleo humano de una empresa, es el comportamiento de la sumatoria de sus empleados, es la imagen que brinda dicha organización a la sociedad en la que está inserta, es el proceso de selección de sus empleados y de sus proveedores también” (p.7).

2.2.1.3. Dimensiones de la cultura organizacional

a). Valores

Raffino, (2019) define “valores son las cualidades específicas que los sujetos le confieren a los objetivos o a los sujetos, es a través de ellos que le podemos dar importancia a no a estos objetos, pero también comprende a los sucesos o a los acontecimientos, los valores parten de la atribución y de la percepción que tienen los sujetos sobre el mundo exterior en el cual desarrollan sus actividades los cuales posibilitan un ordenamiento según el grado de importancia” (p.5).

Rosales, (2014) define “valor es una cualidad especial que hacen las cosas sean estimadas en sentido positivo o negativo, si nos referimos al valor de un producto o un bien material, el valor es según como lo aprecie cada quien, pero si nos referimos a un acto de bien o norma social, esta velar será estimado para algunos positivos y para otros negativos, todo depende del enfoque que le da la persona” (p.3).

Tierno, (2019) define “valores son todas las normas de conducta sociales, cívicas y reglas de comportamiento, ciertamente estas normas son inanimadas, son humanos, inmateriales, pero que también pueden ser artificiales, los valores no son ni meramente subjetivos sino ambas cosas a la vez, el sujeto valora las cosas, y el objeto ofrece un fundamento para ser apreciado” (p.4).

Costa A. (2014) define “valores son estructuras de la conciencia sobre las que se construye el sentido de la vida en sus diferentes aspectos, cualidades que le añaden un plus a la realidad material, los valores no son materia que podemos percibir por los sentidos, o hechos que se

pueden captar con instrumentos, ni se ven ni se pueden tocar, existen en un plano diferente al de la materia, el de psique, pertenecen al nivel de las facultades psíquicas donde se estructura el significado” (p.5).

Zubiri, (2014) define “valores como cualidades de las personas, de los animales o las cosas que permiten acondicionar el mundo y hacerlo más habitantes” (p.3).

b). Creencias

Bain, (1868) define “creencia involucra al intelecto y a los sentimientos, está en su sentido esencial, emparentado con la actitud, con la voluntad, en la práctica de cada día, acostumbramos a probar las creencias de los hombres por sus acciones, la fe por sus obras, si un político declara libre cambio es bueno y aun así no permite que se actúe con ello, la gente dirá que él no cree su propio aserto, un general afirmado que está mejor y más fuertemente atrincherado que el enemigo, pero que actúa como si fuese más débil, sería tomado como no creyendo lo que afirma, sino aquello en base a lo que actúa, un capitalista que sería tomado como no creyente lo que afirma, sino aquello en base a lo que actúa” (p.12).

Según Wikipedia de Enciclopedia Libre, una creencia es el estado de la mente en el que un individuo supone verdadero el conocimiento o la experiencia que tiene acerca de un suceso o cosa; cuando se objetiva, el contenido de la creencia presenta una proposición lógica, y puede expresarse mediante un enunciado lingüístico como afirmación.

Básicamente creer significa "dar por cierto algo, sin poseer evidencias de ello".

c). Clima

Sánchez, (2010) define clima como el “medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, la calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por tanto en la productividad empresarial, si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes toda lo necesario para conseguir grandes éxitos en tu empresa” (p.23).

Según Wikipedia de Enciclopedia Libre, bien a ser el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

d). Normas

Raffino, (2019) define “normas son reglas que se establece con el propósito de regular comportamiento y así procurar mantener un orden, esta regla o conjunto de reglas son articuladas para establecer las bases de un comportamiento aceptado, de esta forma de conserva el orden, las normas se pueden aplicar en distintos ámbitos de la vida y las comenzamos a comprender desde que somos muy pequeños, por ejemplo, al nacer los padres se adaptan a las necesidades del bebé, pero

poco a poco van establecimiento orden para regular sus horarios de comida, de sueño, de juego y así sucesivamente” (p.5).

Según la real academia española, una norma es una regla que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas conductas o actividades.

e). Símbolos

Copyright, (2019) define “símbolo es la representación gráfica o figurativa de una idea cuyo significativa de una idea cuyo significado es aceptable por convencionalismo humano, siendo un producto cultural, de complejidad variada, representa una realidad exterior por medio de una imagen, que pretende guardar alguna analogía con la idea evocada” (p.12).

Según Wikipedia de Enciclopedia Libre, un símbolo es la representación perceptible de una idea, con rasgos asociados por una convención socialmente aceptada. Es un signo sin semejanza ni contigüidad, que solamente posee un vínculo convencional entre su significante y su denotado, además de una clase intencional para su designado.

f). Filosofía

Raffino, E. (2019) define filosofía como la “ciencia que tiene como fina responder a grandes interrogantes que cautivan al hombre como por ejemplo el origen del universo, el hombre, para alcanzar la

sabiduría, es por esto, que se debe poner en marcha un análisis coherente, así como racional para alcanzar un planteo y una respuesta, un filósofo es una persona que busca desesperadamente el saber por el saber mismo, su motivación suele ser la curiosidad, que lo lleva a indagar acerca de los principios sobre la realidad y la existencia humana” (p.32).

Según Wikipedia de Enciclopedia Libre, es el estudio de una variedad de problemas fundamentales acerca de cuestiones como la existencia, el conocimiento, la verdad, la moral, la belleza, la mente y el lenguaje.

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1 Teoría del compromiso organizacional

a). Compromiso afectivo

QuestionPro, (2019) define que es el “apego emocional que un empleado tiene hacia la organización, esta parte del modelo de los tres componentes dice que si un empleados tiene un alto nivel de compromiso activo, entonces las posibilidades de que permanezca en la organización por mucho tiempo son altas, también significa que un empleado no sólo está contento, sino que además participa en actividades como las discusiones y reuniones, dando valiosos aportes y sugerencia que ayudarán a la organización, ética de trabajo proactiva” (p.7).

Se dice que el compromiso del personal o de los empleados se da en relación, que, si tenemos trabajadores altamente comprometidos, se

podría decir que existe un alto porcentaje que ese personal tiene una alta probabilidad que se quede en la organización.

b). Compromiso de continuidad

QuestionPro, (2019) define “compromiso en el que un empleado pensaría que dejar un empleado pensaría que dejar una organización sería costoso, cuando existe un nivel de compromiso continuo, significa que quiere permanecer en la organización por un período de tiempo más largo, pues siente que debe quedarse, ya que ha invertido suficiente energía y se ha apegado a la organización, por ejemplo, una persona durante un período de tiempo tiende a desarrollar apego a sus lugar de trabajo y esta puede ser una de las razones por las que no quería renunciar, ya que está emocionalmente involucrado” (p.8).

c). Compromiso normativo

QuestionPro, (2019) define es el “nivel de compromiso en el que un empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto ¿Cuáles son los factores que conducen a este tipo de compromiso? ¿Es una obligación moral porque alguien más cree en ellos? ¿Siente que han sido tratados justamente aquí y no desean correr el riesgo de dejar la organización?” (p.8).

La percepción de que un trabajador se sienta en su trabajo como en casa, también hace crecer la posibilidad de tener trabajadores o empleados que no desean abandonar la organización.

2.2.2.2. Definición operacional

Robbins define el “compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización, un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia”.

Arias, (2001) define “compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización, este se caracteriza por su creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización” (p.9).

Chiavenato, (1992) opina que el “compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y comportamiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes, aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo” (p.23).

Meyer & Allen, (2001) define el “compromiso organizacional en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestra su orgullo y satisfacción de ser parte de la empresa y verse como parte de ella, esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo

por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general” (p.14).

2.2.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional

a) Compromiso afectivo

Uriostegui, (2019) define “compromiso afectivo es el apego emocional de un colaborador hacia la empresa, lo que lo motiva a seguir en la organización más allá de su salario, también podría definirse como la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa, a menudo el colaborador no es consciente de dicha identificación, sin embargo, esta puede notarse al escucharlo hablar de la organización, o simplemente mostrarse feliz y satisfecho por trabajar allí, además cuando la empresa va mal y feliz cuando todo marcha bien, en pocas palabras, se pone la camiseta” (p.5).

Meyer & Allen (2001) se refiere a “los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades especialmente las psicológicas y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización, los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización” (p.8).

Al percibir una satisfacción de una necesidad, muchas veces psicológicas hacen que el trabajador disfrute de la permanencia en la organización.

b) Compromiso de continuidad

Fullerton (2005) define “compromiso de continuidad como la facultad que siente el consumidor para cambiar la relación con una organización porque la oferta alternativa es limitada o por el costo asociado al cambio se entiende el compromiso de continuidad hacia la organización a través de dos eventos que restringen al consumidor de realizar un cambio de dicha organización a través de dos eventos que restringen al consumidor de realizar un cambio de dicha organización por otro oferente” (p.3).

Meyer & Allen, (2001) señala que es el “reconocimiento de la persona, con respecto a los costos financieros, físicos, psicológicos y a pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar porque ha intervenido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo, así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa” (p.7).

c) El compromiso normativo

Meyer & Allen, (2001) define “es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de capacitación, no se crea un sentido de reciprocidad con la organización en este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda

hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador” (p.3).

2.3. Marco conceptual

Cultura: Es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que lo conforman.

Compromiso: El hace referencia a un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación, además es la capacidad que tiene una persona para tomar conciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente.

Organización: Es un sistema definido para conseguir ciertos objetivos, estos sistemas pueden estar compuestos por otros subsistemas vinculados que desempeñen funciones concretas.

Personal: se define como la medida de personas, remuneradas y no remuneradas, que han contribuido mediante la aportación de su trabajo, a la producción de bienes y servicios en el establecimiento en el periodo de referencia, en tareas relacionadas como la actividad.

Trabajo: Es aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretas.

Responsabilidad: Se trata de un concepto sumamente amplio que mantiene una estrecha relación con el hecho de asumir todas aquellas consecuencias generadas tras un acto que fue realizado de manera consciente e intencionada.

Valores: Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas, son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en otro lugar de otras o un comportamiento en lugar de otro.

Clima: Entendido como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, como trabajan los empleados entre otras.

Normas: Conocidas como los estándares o reglas que envuelven la organización incluyendo la manera de cómo deben comportarse los trabajadores.

Símbolos: Definido como el conjunto de íconos, rituales y tradiciones esenciales para la empresa como, por ejemplo, las ceremonias realizadas anualmente.

Filosofía: Entendida como las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones organizacionales.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

2.4.2. Hipótesis específicos

1. El factor de valores de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

2. El factor de creencias de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018
3. El factor del clima de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018
4. El factor de normas de la cultura organizacional de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.
5. El factor de símbolos de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018
6. El factor de filosofía de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

2.5. Variables

Cultura Organizacional (V₁)

- Valores
- Creencias
- Clima
- Normas
- Símbolos
- Filosofía.

Compromiso organizacional (V₂)

- Afectiva
- Continuidad
- Normativa

2.6. Operacionalización de las variables (ver anexo)

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

Método científico

Es una metodología para obtener nuevos conocimientos, que ha caracterizado históricamente a la ciencia y que consiste en la observación sistemática, medición, experimentación, y la formulación, análisis y modificación de Hipótesis.

Método hipotético deductivo

Mejía, (2016) “El método hipotético deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica y tiene varios pasos esenciales”. “Observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos en la experiencia.” (p.38).

En la presente investigación como método general se ha utilizado el científico y como método específico el hipotético deductivo.

3.2. Tipo de investigación

La investigación es básica

Quispe, Torres & Guzmán, (1997) “La investigación básica está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y produce necesariamente resultados de utilidad prácticamente inmediata; se preocupa de recoger datos de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientados al descubrimiento de principios y leyes” (p. 69).

Echeverry C. (2014) es definida como básica fundamental, “se apoya en un contexto teórico y su propósito es desarrollar teorías mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios, se preocupa muy poco de la aplicación inmediata (p.4).

Granjales, G. (2012) sostiene que la investigación básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus aplicaciones o consecuencias prácticas, es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes” (p.2)

3.3. Nivel de investigación

Nivel descriptivo

Málaga, Vera, & Ramos, O. (2008) nivel de investigación es descriptiva “Por que miden las variables relevantes, este tipo de estudio usualmente describe situaciones y eventos es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos”. Agrega el autor “Los estudios descriptivos buscan especificar las

propiedades importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis”. Este estudio mide evalúa diferentes aspectos, tamaños o elementos de fenómeno a investigar aquí se elige una serie de conceptos o variables y se miden cada uno de ellos de manera independiente para sí poder describir lo que se está investigando. Estos estudios pueden otorgar la posibilidad de realizar predicciones, aunque estas sean rudimentarias; el principal interés de este estudio es medir con la mayoría precisión posible.

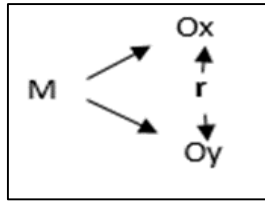
Sánchez, C. (2013) define al nivel descriptivo como dice “Conoce las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante, objetos, procesos y personas. Pero la investigación descriptiva no se limita a la mera recolección de datos, la meta de los investigadores es competentes es la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables” (p.30).

3.4. Diseño de investigación

Arias, G. (2012) diseño de investigación “es la estrategia que adopta para responder al problema planteado; en esta sección se definiría y justificara el tipo de según o estrategia en atención al diseño, la investigación se clasifica en”: (p.14).

- a) investigación Documental: Es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documento.
- b) Investigación de Campo: Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o control de variables.

El esquema de la investigación fue:



Donde:

M : Muestra

Ox : Cultura organizacional

Oy : Compromiso Organizacional

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Rodríguez, (2007) la población se define “Es el conjunto de todos los individuos, objetos observaciones que poseen algunas características observables comunes una población puede clasificarse como finita o infinita”. (p.23).

También se observó que la es un “Aspecto muy importante, es definir con claridad y de modo específico la población objetivo de la investigación. Para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo”. **Hernández (2006)**.

Tabla 01

Personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
F	86	44,1
M	109	55,9
Total	195	100,0

Fuente: Elaboración propia proporcionado por la oficina de recursos humanos

La población de estudio estuvo conformada por 195 trabajadores de la municipalidad provincial de Satipo siendo una muestra finita.

3.5.2. Muestra

Rodríguez, (2007) la muestra “Es una parte o un sub conjunto representativo de la población y al proceso de obtener la muestra se llama muestreo. La selección y el estudio de la muestra tienen por objeto la extracción de conclusiones que sean válidas para la población de la cual se obtuvo dicha muestra”. (p.23).

Sampieri, H. (2016) “La muestra es un subgrupo de la población en el que todos los elementos la misma posibilidad de ser elegidos”

El tamaño de muestra se calculó en base la fórmula para poblaciones finitas.

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

Dónde: n=Número de elementos de la muestra.

N=Número de elementos del universo,

P/Q=Probabilidades con que se presenta el fenómeno (50/50).

Z²= Valor crítico correspondiente al nivel de confianza en este caso es el 1.96; E= El Margen de error permitido 5%.

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 195}{0.05^2(195 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50} = 129.57$$

La muestra se tomó a 130 personal administrativo de la municipalidad de Satipo.

La muestra se seleccionará probabilísticamente con el SPSS Versión 25.

Muestreo aleatorizado

El muestreo aleatorizado simple es un procedimiento de muestreo probabilístico que da a cada elemento de la población objetivo y a cada posible muestra de un tamaño determinado, la misma probabilidad de ser seleccionado.

La selección siguió el siguiente procedimiento, de acuerdo a **Portocarrero, (2017, p.17)** “Se selecciona una muestra de tamaño n de una población de N unidades, cada elemento tiene una probabilidad de inclusión igual y conocida de n/N ”.

Se tomó el total de la población para pasar a la ventana de vista de datos del SPSS 25. Como se puede observar la tabla siguiente:

Tabla 02

Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo (195 Trabajadores)

Nº	NOMBRES	APELLIDOS	DNI	UNIDAD ORGANICA	SEXO
1	CATALINA	LUDEÑA RIVAS	72263490	ALCALDIA	F
2	PETER ROBINZON	MANRIQUE HUAMANLAZO	41891678	ALCALDIA	M
3	CLARIBEL BETZI	OSORIO CASAS	46113924	GERENCIA MUNICIPAL	F
4	ANITA CESIA	MEDINA ROJAS	47696440	GERENCIA MUNICIPAL	F
5	BREY JAVIER	LOAYZA ONCEHUAY	46870787	GERENCIA MUNICIPAL	M
.
.
7	YODALIZ LINDA	DAVILA ZAMBRANO	46990268	SECRETARIA GENERAL	F
193	JUAN	MEDINA CHAHUILLCO	20965049	RECAUDACION Y CONTROL	M
194	PABLO MARTIN	ROJAS BALTAZAR	21010685	RECAUDACION Y CONTROL	M
195	NAZARIO INOCENCIO	GARCIA CANTORAL	20961518	RECAUDACION Y CONTROL	M

Fuente elaboración propia.

El cuadro N° 02 indica que toda la relación calculada que compone la muestra se para al SPSS 25 para luego aleatorizar y luego después de la corrida el lenguaje del Spss25 nos brinda la siguiente corrida.

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(uniform(1)<=.66).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Aproximadamente 66% de los casos
(SAMPLE) '.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
SORT CASES BY filter_$ (A).
```

A continuación, el SPSS 25 marca como resultados las personas que no son elegidas aleatoriamente y se procede a descartar automáticamente.

Tabla 03

Proceso de aleatorización del Personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo

N°	NOMBRES	APELLIDOS	DNI	CARGOFUNCIONAL
1	CATALINA	LUDEÑA RIVAS	72263490	TECNICO ADMINISTRATIVO I
2	PETER ROBINZON	MANRIQUE HUAMANLAZO	41891678	CHOFER
3	CLARIBEL BETZI	OSORIO CASAS	46113924	SECRETARIA
4	ANITA CESIA	MEDINA ROJAS	47696440	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
5	BREY JAVIER	LOAYZA ONCEHUJAY	46870787	CHOFER
6	ROSARIO MARLENY	TORRE VILCAHUAMAN	20058246	ANALISTA ADMINISTRATIVO II
7	YODALIZ LINDA	DAVILA ZAMBRANO	46990268	CONSERJE
8	GABY DENISSE	HUACCHO SUAREZ	44217866	ESPECIALISTA LEGAL
9	JENNIFER SUSANA	ARMAS REZA	45204260	ESPECIALISTA LEGAL
10	RUSBEL JHOSEPH	SANTOS BONIFACIO	71777279	EDITOR AUDIOVISUAL
11	HELI	HARO MONTALVO	42924689	RELACIONISTA PUBLICO
12	EDWIN ANGEL	HINOSTROZA ENRIQUE	71526221	ANALISTA DE MEDIOS Y ADMINISTRACION DE REDES SOCIALES
13	SOLEDAD ROSANA	OSORES LUIS	10726573	SECRETARIA
14	ROSALINDA	VALLADOLID HUAMANI	43590364	
15	ITALO GONZALO	SILVA FALCON	20961117	GESTOR ADMINISTRATIVO
16	EDITH PAOLA	MARTINEZ QUISPE	43343200	INTEGRADOR CONTABLE
17	PERCY MARCELO	NINA CASTRO	48100577	TÉCNICO CONTABLE
18	MAGALY RITA	BAZAN CASTILLO	47393092	ANALISTA EN EJECUCION CONTRACTUAL
19	LIZ RUTH	HUAMANCHAQUI CACERES	73389077	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - DOCUMENTARIO
20	JUAN	CAMASI PARIONA	41848298	ASISTENTE ADMINISTRATIVO EN CONTRATACION A TRAVES DE CATALOGO ELECTRONICO DE ACUERDO M
21	JEFFERSON BRADLY	MORALES CAHUANA	47242399	ANALISTA ADMINISTRATIVO - COTIZADOR
22	IONATHAN JAVIER	CORNEJO CAMO	70273442	ANALISTA ADMINISTRATIVO - COTIZADOR

Fuente elaboración propia.

Las tachas observadas en el cuadro anterior se eliminar y los que no son marcados quedan para finalmente visualizar

Tabla 04

Resultados de la aleatorización del Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo

Nº	NOMBRES	APELLIDOS	DNI	UNIDAD ORGANICA	SEXO
1	CATALINA	LUDEÑA RIVAS	72263490	ALCALDIA	F
2	PETER ROBINZON	MANRIQUE HUAMANLAZO	41891678	ALCALDIA	M
3	CLARIBEL BETZI	OSORIO CASAS	46113924	GERENCIA MUNICIPAL	F
4	ANITA CESIA	MEDINA ROJAS	47696440	GERENCIA MUNICIPAL	F
5	BREY JAVIER	LOAYZA ONCEHUAY	46870787	GERENCIA MUNICIPAL	M
7	YODALIZ LINDA	DAVILA ZAMBRANO	46990268	SECRETARIA GENERAL	F
8	GABY DENISSE	HUACCHO SUAREZ	44217866	ASESORIA LEGAL	F
.
.
188	MARIBEL JESSICA	DE LA CRUZ SOTO	46653815	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	F
189	EDUVIA DEMETRIA	MADUEÑO BENITES	20991874	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	F
193	JUAN	MEDINA CHAHUILLCO	20965049	RECAUDACION Y CONTROL	M
194	PABLO MARTIN	ROJAS BALTAZAR	21010685	RECAUDACION Y CONTROL	M

Fuente elaboración propia.

En el Cuadro N° 04 se puede observar los resultados del proceso de aleatorización y luego se procede a aplicar el instrumento a las personas elegidos.

Inclusión. en la muestra se ha incluido a todos los personales nombrados y contratados, masculinos y femeninos.

Exclusión: se ha excluido de manera personal al alcalde provincial de la municipalidad de Satipo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica empleada fue la encuesta.

Chirinos C. (2014) define “técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado, una técnica puede ser

aplicada en cualquier ámbito de la ciencia, arte, educación, comunicación, entre otras; por lo tanto, la técnica para recolección de información se extiende como el medio práctico que se aplica en la obtención de información en una determinada investigación” (p.14).

Barreto R. (2016) define “la recolección o recopilación de datos es el momento en el cual el investigador se pone en contacto con los sujetos, objetos o elementos sometidos a estudio con el propósito de obtener los datos o respuestas de las variables consideradas; a partir de estos datos se prepara la información estadística y se calcula las medidas de resumen e indicadores para el análisis estadístico” (p.21).

La técnica que se utilizó fue la **encuesta**.

Barreto R. (2016) define “son procedimientos de obtención de información estructuras según criterios previos de sistematización que se efectúa con un propósito específico en la población o en un sector de ella” (p.22).

3.6.2. Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario

Sampiere, Collado & Baptista, (2014) define el instrumento como “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.199)

Chirinos, C. (2014) define “es el medio donde se registra toda información recolectada durante la investigación, el instrumento para recolección de información es un conjunto de medios tangibles que permite registrar, conservar y plasmar todo lo investigado a través de la técnica utilizada que permite la recolección de información” (p.1).

El instrumento que se ha elaborado fue el cuestionario, el cuestionario estuvo conformado para la variable cultura organizacional y comportamiento organizacional.

Cuestionario

Barreto, R. (2016) define “el cuestionario es un instrumento constituido por un conjunto de preguntas sistemáticamente elaboradas que se formulan al encuestado o entrevistado con el propósito de obtener datos de las variables consideradas en estudio” (p.23).

Chávez de Paz (2015) define “el cuestionario es una técnica de recolección de datos y está conformado por un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables es motivo de estudio” (p.13).

Escala de Likert

Sampiere, Collado & Baptista, (2014) la escala de likert es el “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p.238).

Las categorías del escalamiento de Likert tienen cinco niveles, como sigue: Nunca; La mayoría de las veces no; Algunas veces sí, algunas veces no; La mayoría de las veces sí; Siempre. Para el procesamiento de los datos y comunicación se realizará la transformación de cinco categorías en tres categorías como sigue: Bajo, Medio; Alto respectiva, respectivamente.

Validez

Sampiere, Collado & Baptista, (2014) define sobre la validez “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.200)

Validez de expertos

Hernández, Fernández & Baptista (2016) “Grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema (p.204).

Tabla 05

Validación por expertos de la variable cultura organizacional.

Apellidos y Nombres	Carrera Profesional	Puntaje	Nivel
Miashasato Merino Fukushima	Lic. Administración	87.72	Alto
Salas Espinoza Cintia Yenny	Lic. Administración	85.45	Alto
Bazán Castillo Magaly Rita	Lic. Administración	84.09	Alto
Chipana Torres Michael	Lic. Administración	83.18	Alto
Plasencia de la Cruz Nidia	Lic. Administración	85.90	Alto
Total		85.27	

Fuente: elaboración propia

Se ha determinado en base a la validez de juicio de expertos que el promedio de las puntuaciones fue de 85.27% de confianza que se encuentra en la categoría alto, siendo este tipo de validez importante para continuar con la aplicación del instrumento.

Tabla 06

Validación por expertos de la variable compromiso organizacional.

Apellidos y Nombres	Carrera Profesional	Puntaje	Nivel
Miashasato Merino Fukushima	Lic. Administración	87.72	Alto
Salas Espinoza Cintia Yenny	Lic. Administración	81.81	Alto
Bazan Castillo Magaly Rita	Lic. Administración	84.09	Alto
Chipana Torres Michael	Lic. Administración	84.09	Alto
Plasencia de la Cruz Nidia	Lic. Administración	83.63	Alto
Total		84.27	

Fuente: elaboración propia

Con estos resultados se ha determinado en base a la validez de juicio de expertos que el promedio de las puntuaciones fue de 84.27% de confianza que se encuentra en la categoría alto, siendo este tipo de validez importante para continuar con la aplicación del instrumento.

Confiabilidad

Sampiere, Collado & Batista, (2014) Sostiene que la confiabilidad es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el alfa de Cronbach, el mismo que se explica en las siguientes tablas:

Tabla N° 07.

Tabla estandarizada para el análisis de Cronbach

Intervalos	Niveles
[0.8 a 1.0[Alta
[0.6 a 0.8[Buena
[0.4 a 0.6[Moderada
[0.2 a 0.4[Baja
[0.0 a 0.2[Muy baja

Fuente: Tabla estandarizada de investigación Ruiz Bolivar, C (2002)

En base a los datos estandarizados se realizarán el análisis de los resultados pudiendo así determinar el nivel de relación.

Tabla N° 08.

Tabla resumen de los procesamientos de casos para la variable cultura organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo

		N	%
Casos	Válido	130	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	130	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: elaboración propia

En la Tabla N° 07 tal como se muestra y de acuerdo a lo que se puede observar existen 130 resultados que se tomó al total de personal administrativo del Municipio Provincial de Satipo, sobre la primera variable identificada como cultura organizacional que corresponde al 100% y no se observó ningún dato excluido.

Tabla 09.

Confiabilidad para la variable cultura organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	18

Fuente: elaboración propia

Primero el resultado de la probabilidad del Alfa de Cronbach es 0.857 significa que existe un alto valor, esto significa el instrumento se encuentra en condiciones de su aplicación y ahora analizamos los ítems por ítems.

Tabla N° 10.

Confiabilidad para la variable cultura organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿En la institución donde usted labora se fomenta la innovación?.	65,76	92,369	,349	,857
2. ¿En la institución donde usted labora e promueve el trabajo en equipo?.	65,76	91,485	,476	,850
3. ¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?.	65,69	90,602	,544	,846
4. ¿Cree que para ingresar a la institución es necesario una recomendación o una influencia interna?.	65,58	92,323	,476	,849
5. ¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la institución es adecuada?.	65,53	90,995	,548	,846

6. ¿Cree usted que le suministren las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?.	65,58	91,269	,519	,848
7. ¿Percibe usted que la institución le permite aprender y programar como persona?.	65,45	92,125	,541	,847
8. ¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la institución?.	65,45	91,459	,511	,848
9. ¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?.	65,47	91,631	,535	,847
10. ¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su municipalidad?.	65,51	93,353	,404	,853
11. ¿En la institución hay normas respecto de la presentación personal de los empelados?.	65,58	91,578	,524	,847
12. ¿La institución utiliza sanciones ante una falta?.	65,57	94,495	,350	,855
13. ¿La institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros?.	65,59	94,352	,381	,853
14. ¿La institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?.	65,46	94,917	,393	,853
15. ¿Los trabajadores reconocen y entienden los significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución?.	65,38	94,239	,438	,851
16. ¿Su trabajo es coherente con la misión- visión de la institución?.	65,40	93,343	,455	,850
17. ¿A hablar una vacante, la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?.	65,74	92,985	,364	,855
18. ¿A la institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?.	65,55	90,140	,574	,845

Fuente: elaboración propia.

En el ítem 17 se observó el valor del ajuste de la correlación es de 0.364 lo que indica que el valor es menor, pero al ser quitado el valor de la confiabilidad se mantiene en 0.855 lo que indica mantener el ítem. Los otros valores superan la probabilidad en el que el análisis por ítem también es confiable y el instrumento es aplicable.

Compromiso organizacional

Tabla N° 11.

Resumen del procesamiento de casos para la variable compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo

		N	%
Casos	Válido	130	100.0
	Excluido ^a	0	0.00
	Total	130	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: elaboración propia

Los datos en la investigación se procesaron al 100%, siendo un resultado total y no se encontraron valores perdidos dentro del procesamiento.

Tabla N° 12.

Confiabilidad para la variable compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	18

Fuente: elaboración propia

La probabilidad es de 0.881 indica que hay una alta confiabilidad por lo que se encuentra admisible su aplicación.

Tabla N° 13

Confiabilidad para la variable compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
19. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	66,74	93,977	,466	,876
20. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	66,80	94,990	,439	,877
21. No tengo un fuerte sentido de permanencia con esta organización.	66,98	92,023	,479	,876
22. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	66,61	94,333	,530	,874
23. No me siento como " parte de la familia" en esta organización.	66,54	93,344	,531	,873
24. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	66,61	92,739	,576	,872
25. Por ahora, permanecer en esta organización reflejan tanto necesidad como deseo.	66,64	93,012	,561	,872
26. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	66,66	93,820	,544	,873
27. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	66,60	93,883	,479	,875
28. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	66,60	94,258	,528	,874
29. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	66,63	94,392	,479	,875
30. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	66,73	95,355	,472	,876
31. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual organización ahora no sería lo correcto.	66,65	93,948	,539	,873
32. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	66,74	92,914	,556	,873
33. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	66,76	93,871	,467	,876
34. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con la personas que trabajan conmigo.	66,60	94,725	,534	,874
35. Siento que le debo mucho a esta organización.	66,64	94,731	,485	,875
36. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	66,75	92,875	,469	,876

Fuente: elaboración propia

Los valores de los resultantes de los ítems superan a 0.3 de correlación en el que se confirma que el instrumento tiene una alta confiabilidad. Por lo tanto, se encuentra en condiciones aplicables.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los procedimientos empleados en la estadística descriptiva fueron:

- a. Las encuestas fueron aplicadas en un solo momento y luego se pasó a la sabana en Excel construyendo así la matriz de datos como se observa.

La matriz x : Representa los datos de cultura organizacional

$$X = \begin{bmatrix} N^{\circ} & 1 & 2 & 3 & . & 18 \\ 1 & 2 & 3 & 2 & . & 2 \\ 2 & 1 & 2 & 5 & . & 3 \\ 3 & 1 & 4 & 3 & . & 3 \\ . & . & . & . & . & . \\ . & . & . & . & . & . \\ 130 & 3 & 4 & 4 & . & 5 \end{bmatrix}$$

La matriz y : Representa los datos de compromiso organizacional

$$y = \begin{bmatrix} N^{\circ} & 19 & 20 & 21 & . & 36 \\ 1 & 3 & 2 & 4 & . & 3 \\ 2 & 3 & 2 & 4 & . & 3 \\ 3 & 2 & 3 & 2 & . & 5 \\ . & . & . & . & . & . \\ . & . & . & . & . & . \\ 130 & 5 & 5 & 4 & . & 2 \end{bmatrix}$$

- b. El hombre para comprender por lo general usa el lenguaje connotativo para comprender la realidad basado en su experiencia y los hombres de ciencia para comunicarse con exactitud utilizan el lenguaje denotativo. Por esta razón se ha transformado las escalas de Likert de cinco valores a tres valores haciendo uso del Baremo.

Baremo.

Para obtener los valores fue necesario construir un baremo

Tabla N° 14

Baremo para la variable cultura organizacional y compromiso organizacional

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Alto	[66 a 90[Puntos
Medio	[42 a 66[Puntos
Bajo	[18 a 42[Puntos

Fuente: elaboración propia

Interpretación.

La variable cultura organizacional estuvo sujeto a las puntuaciones y según el cuadro se eligió a la categoría donde les correspondía para luego contabilizar.

Tabla o N° 15

Baremo para las dimensiones valores, creencias, clima, Normas, símbolos, y filosofía.

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Alto	[11 a 15[Puntos
Medio	[7 a 11[Puntos
Bajo	[3 a 7[Puntos

Fuente: elaboración propia

Interpretación.

A los valores de categoría baja se le multiplicó por uno y a las categorías de valor alto se multiplicó por cinco llegando a determinar el valor mínimo y máximo, y luego se le resto para finalmente dividirlo. Luego los intervalos se formaron como se observa el cuadro 14.

Tabla N° 16

Baremo para las dimensiones afectiva, continuidad y normativo.

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Alto	[22 a 30[Puntos
Medio	[14 a 22[Puntos
Bajo	[6 a 14[Puntos

Fuente: elaboración propia

Interpretación.

Los puntajes que se contabilizaron y se ubicó en el cuadro para luego formar las frecuencias absolutas simples en las tablas.

3.8. Aspectos éticos de la investigación

Los aspectos que se tuvieron en cuenta fueron:

Justicia. El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Así mismo, El investigador trató equitativamente a los participantes en el proceso.

Protección a las personas. El investigador seguido el protocolo con rigor e integral, es decir la integridad se desarrolló de manera relevante en función a las normas deontológicas de la profesión.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica de procesamiento de datos que se utilizó fue la tabulación de datos de los cuestionarios en una “Matriz de Datos” en una hoja de Excel, seguidamente los datos fueron procesados estadísticamente mediante el software estadígrafo SPSS Versión 25.

Para la presentación y publicación de los resultados se utilizó histogramas de frecuencias. En lo concerniente al análisis estadístico de las categorías estudiadas, se logró desarrollar una interpretación mediante la estadística descriptiva, mientras que la estadística inferencial se usó para lograr la prueba de hipótesis.

En el nivel estadístico descriptivo, para cada reactivo se consideró el uso de tablas de frecuencias y porcentajes. Mientras que, en el nivel inferencial, se utilizó la estadística no paramétrica, en vista que se tiene dos variables de tipo cualitativas. Mediante la inferencia e interpretación se buscó establecer la posible relación existente entre las dos variables categóricas mediante el análisis de correlación por rho de Spearman.

4.2. Descripción y presentación de resultados

Cuadro N° 01

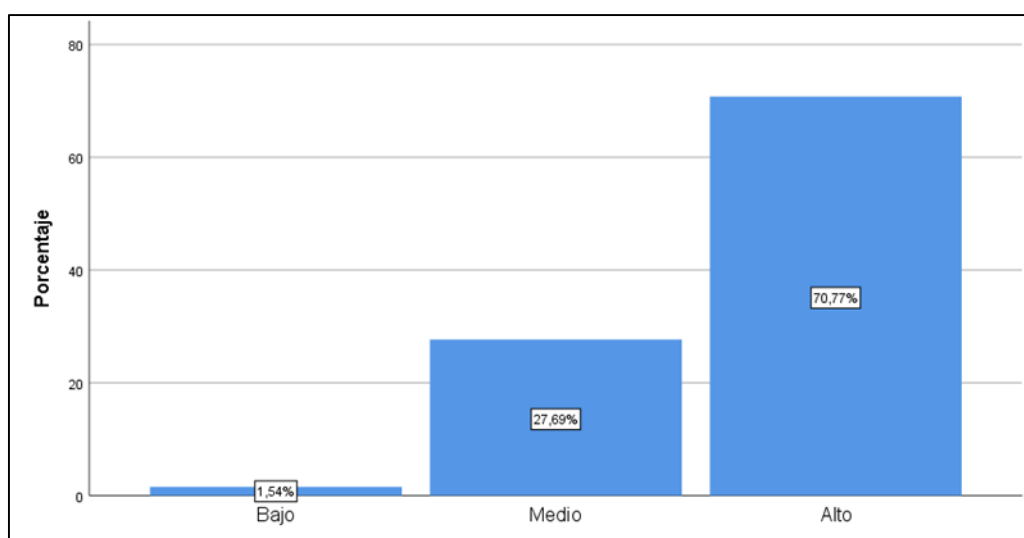
Cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,5
Medio	36	27,7
Alto	92	70,8
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 01

Cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 01 con respecto a la variable cultura organizacional se observa que; el 1,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual significa que existe cultura organizacional bajo entre los trabajadores; mientras el 27,7% del personal administrativo sostienen medio, significa que existe una cultura organizacional medio entre los trabajadores; y el 70,8% del personal

administrativo responden alto, es decir, existe una cultura organizacional alto en el personal administrativo de la provincia de Satipo.

Cuadro N° 02

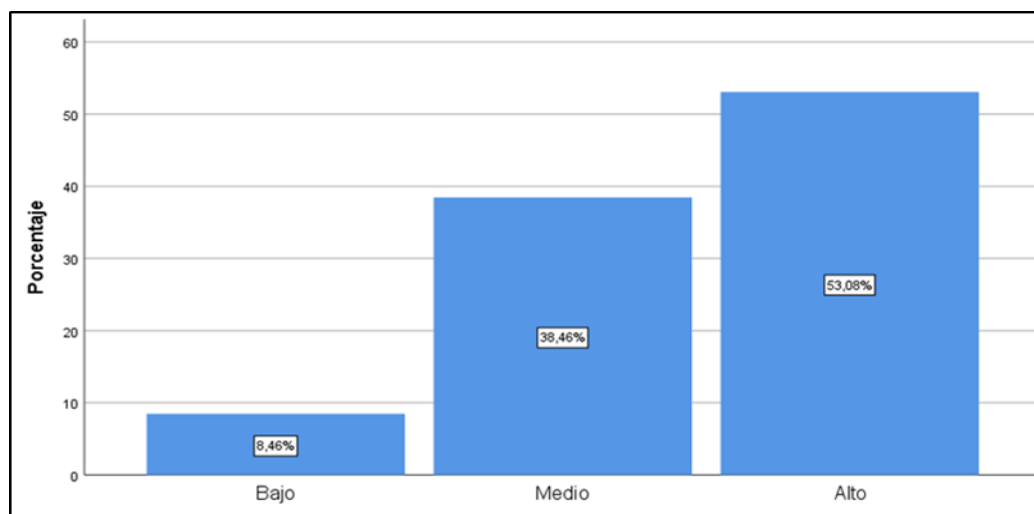
Cultura organizacional en su dimensión valores del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	8,5
Medio	50	38,5
Alto	69	53,1
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 02

Cultura organizacional en su dimensión valores del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 02 con respecto a la dimensión valores, se observa que; el 8,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual significa que en la institución existe bajo nivel de innovación, el trabajo en equipo y como

consecuencia el logro de matas en la institución es bajo. Mientras el 38,5% del personal administrativo sostienen medio, lo cual quiere decir que en la institución existe un nivel medio de innovación, el trabajo en equipo y como consecuencia el logro de matas en la institución es medio o regular. Y el 53,1% del personal administrativo evidencian alto, significa que existe en la institución un nivel alto de innovación, el trabajo en equipo de manera coordinado y como resultado de ello el logro de matas en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo es considerablemente alto.

Cuadro N° 03

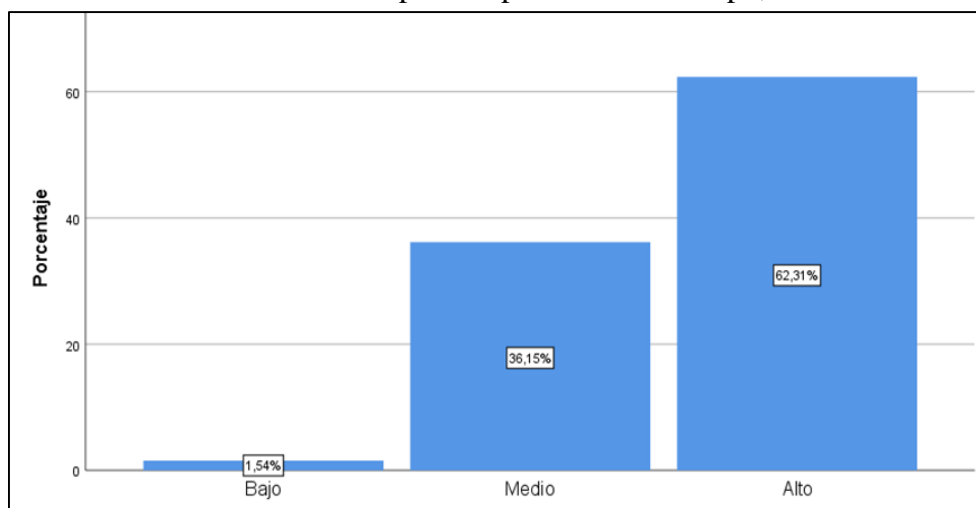
Cultura organizacional en su dimensión creencias del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,5
Medio	47	36,2
Alto	81	62,3
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 03

Cultura organizacional en su dimensión creencias del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Interpretación:

En la tabla y figura N° 03 con respecto a la dimensión creencias, el 1,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual evidencia que en la institución para ingresar es necesario recomendación o influencia interna, asimismo sostienen que el sueldo que perciben por el trabajo no es lo adecuado o suficiente y también mencionan que no cuentan con las herramientas necesarios para el desarrollo óptimo del trabajo.

El 36,2% del personal administrativo responden bajo, lo cual evidencia que en la institución para ingresar es necesario recomendación o influencia interna, asimismo sostienen que el sueldo que perciben por el trabajo es medianamente adecuado y mencionan que si cuentan con las herramientas necesarios para el desarrollo óptimo del trabajo.

El 62,3% del personal administrativo marcan bajo, lo cual evidencia que en la institución para ingresar no es necesario recomendación o influencia interna, asimismo sostienen que el sueldo que perciben por el trabajo es lo adecuado o suficiente y también mencionan que si cuentan con las herramientas necesarios para el desarrollo óptimo del trabajo.

Cuadro N° 04

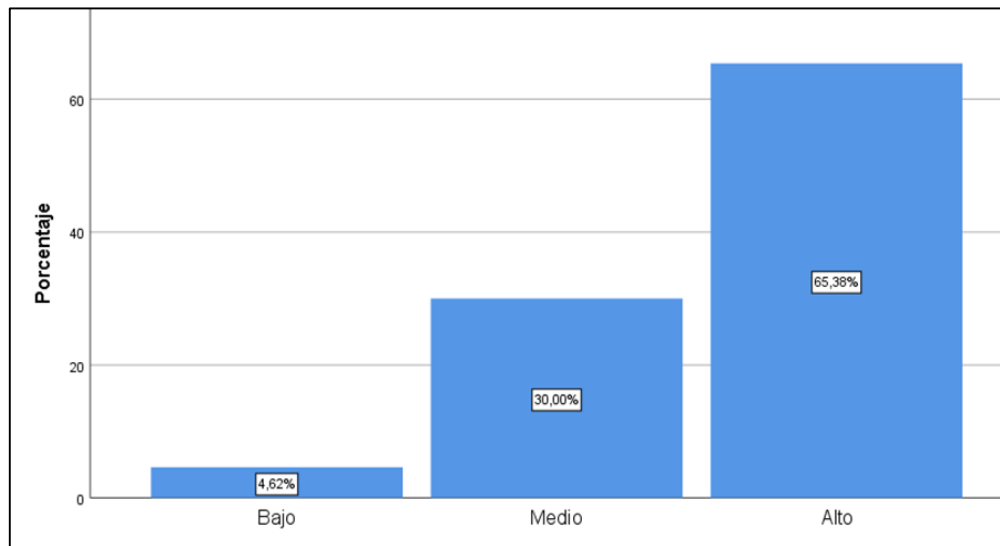
Cultura organizacional en su dimensión clima del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	4,6
Medio	39	30,0
Alto	85	65,4
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 04

Cultura organizacional en su dimensión clima del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla y figura N° 04 con respecto a la dimensión clima, el 4,6% del personal administrativo responden bajo, esto significa que, en la institución muchas veces no le permiten aprender y programar su tiempo como trabajador, asimismo en la institución mínimas veces practican la cooperación y autonomía para tomar decisiones relacionados con su trabajo. El 30,0% del personal administrativo responden medio, lo que significa es que, en la institución pocas veces le permiten aprender y programar su tiempo como trabajador, asimismo en la institución pocas veces practican la cooperación y autonomía para tomar decisiones relacionados con su trabajo. Y el 65,4% del personal administrativo responden un nivel alto, lo que significa es que, en la institución muchas veces le permiten aprender y programar su tiempo como trabajador, asimismo en la institución constantemente practican la cooperación y autonomía para tomar decisiones relacionados con su trabajo en beneficio del logro de los objetivos.

Cuadro N° 05

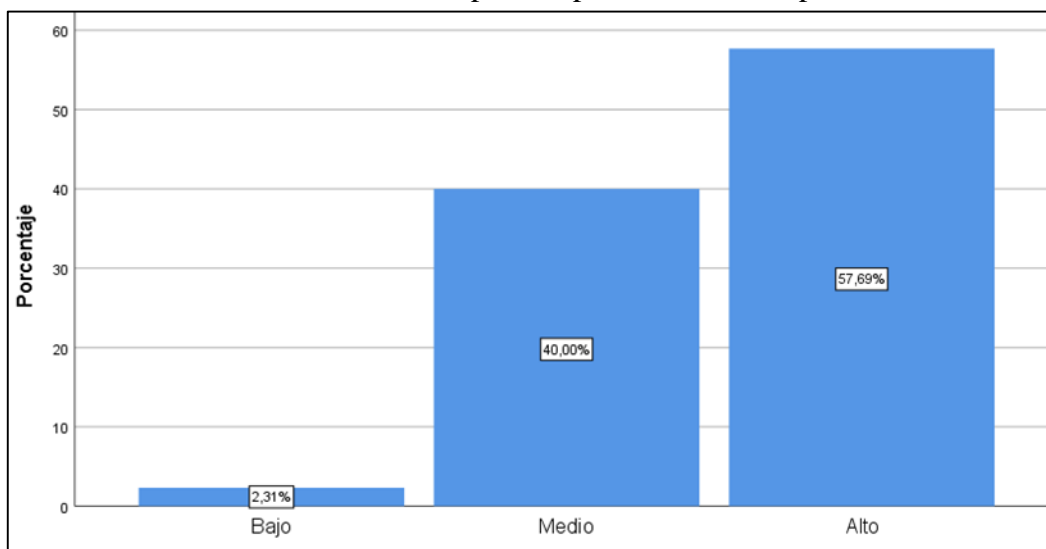
Cultura organizacional en su dimensión Normas del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2,3
Medio	52	40,0
Alto	75	57,7
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 05

Cultura organizacional en su dimensión Normas del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 05 con referencia a la dimensión normas, se observa que el 2,3% del personal administrativo responden bajo, lo cual evidencia que en la institución falta establecer claridad con respecto al horario de entrada y salida, falta establecer normas respecto de la presentación personal de los empleados y las sanciones ante una falta de los trabajadores. El 40,0% del personal administrativo responden medio, lo cual evidencia que en la institución falta

establecer con claridad el horario de entrada y salida, falta determinar normas respecto de la presentación personal de los empleados y las sanciones ante una falta de los trabajadores.

El 57,7% del personal administrativo responden alto, lo cual evidencia que en la institución está establecido y determinados con total claridad el horario de entrada y salida, asimismo también se encuentra aprobado normas respecto de la presentación personal de los empleados y para las sanciones ante una falta de los trabajadores dentro de la institución.

Cuadro N° 06

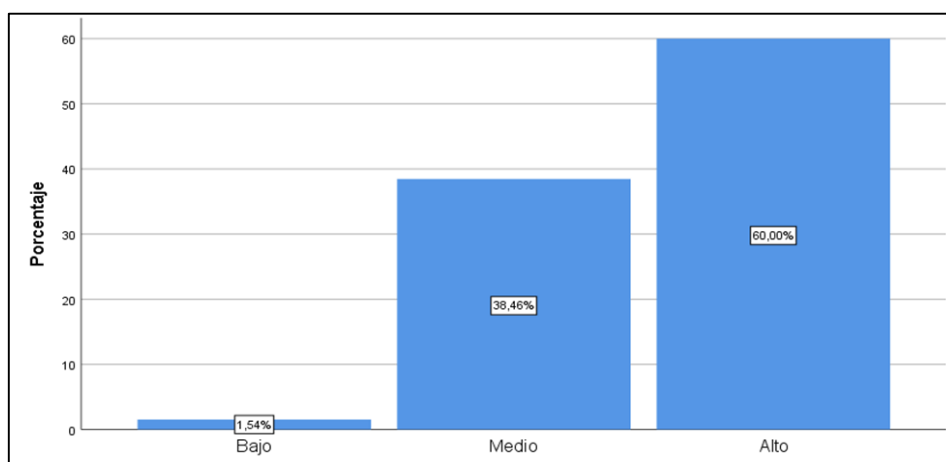
Cultura organizacional en su dimensión símbolos del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,5
Medio	50	38,5
Alto	78	60,0
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 06

Cultura organizacional en su dimensión símbolos del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 06 con respecto a la dimensión símbolos, se aprecia que el 1,5% del personal administrativo respondieron bajo, es decir, la institución muy pocas veces celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros, también muy pocas veces recurre a utilizar incentivos como viales, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores; y los trabajadores también pocas veces reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución.

El 38,5% del personal administrativo responden medio, esto significa que la institución pocas veces celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros, también pocas veces recurre a utilizar incentivos como viales, condecoraciones, entre otros, para premiar el desempeño de los trabajadores que merecen; y los trabajadores también reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución.

El 60,0% del personal administrativo consideran alto, esto significa que la institución muchas veces celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros, también recurren a utilizar incentivos como viales, condecoraciones, entre otros, para premiar el desempeño de los trabajadores que merecen; y los trabajadores también reconocen y compromiso en participación en ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución.

Cuadro N° 07

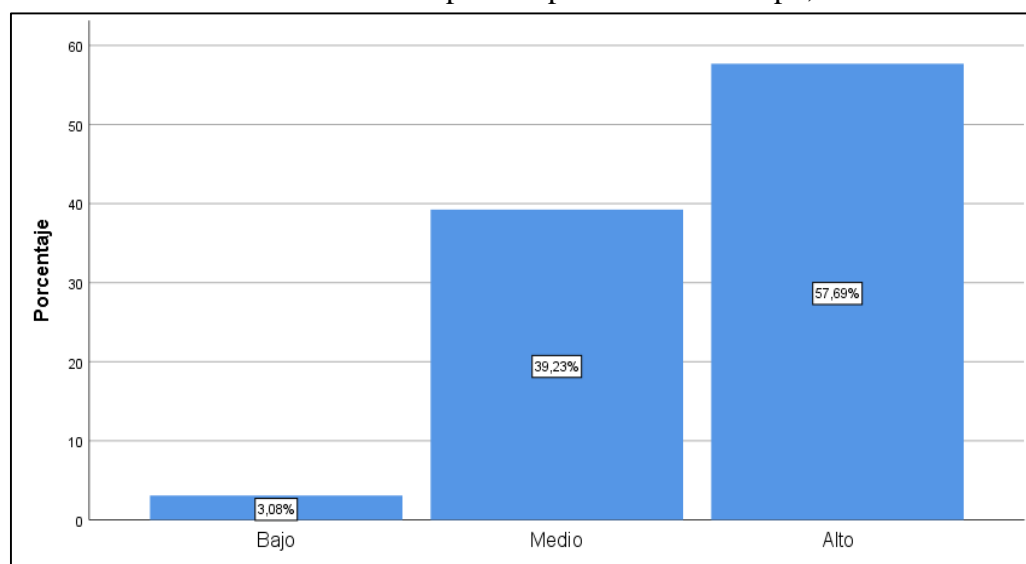
Cultura organizacional en su dimensión filosofía del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,1
Medio	51	39,2
Alto	75	57,7
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 07

Cultura organizacional en su dimensión filosofía del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 07 con respecto a la dimensión filosofía, se aprecia que el 3,1% del personal administrativo responden bajo, es decir, la institución muy pocas veces realiza los trabajos coherentes con la misión – visión, cuando hay plazas vacantes muy pocas veces la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas y a la institución no le interesa el desarrollo profesional y familiar de sus trabajadores.

el 39,2% del personal administrativo responden bajo, significa que, la institución muy pocas veces realiza los trabajos coherentes con la misión – visión, asimismo cuando hay plazas vacantes muy pocas veces la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas y a la institución no le interesa el desarrollo profesional y familiar de sus trabajadores, ya que la institución muchas veces no sede permisos con motivo de estudios y capacitaciones a sus trabajadores.

El 57,7% del personal administrativo responden medio, es decir, la institución realiza los trabajos coherentes con la misión – visión de la institución; asimismo cuando hay plazas vacantes la Institución primero prefiere a sus trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas, y la institución se interesa por el desarrollo profesional y familiar de sus trabajadores sediento permiso a sus trabajadores permisos para estudios y capacitaciones.

Cuadro N° 08

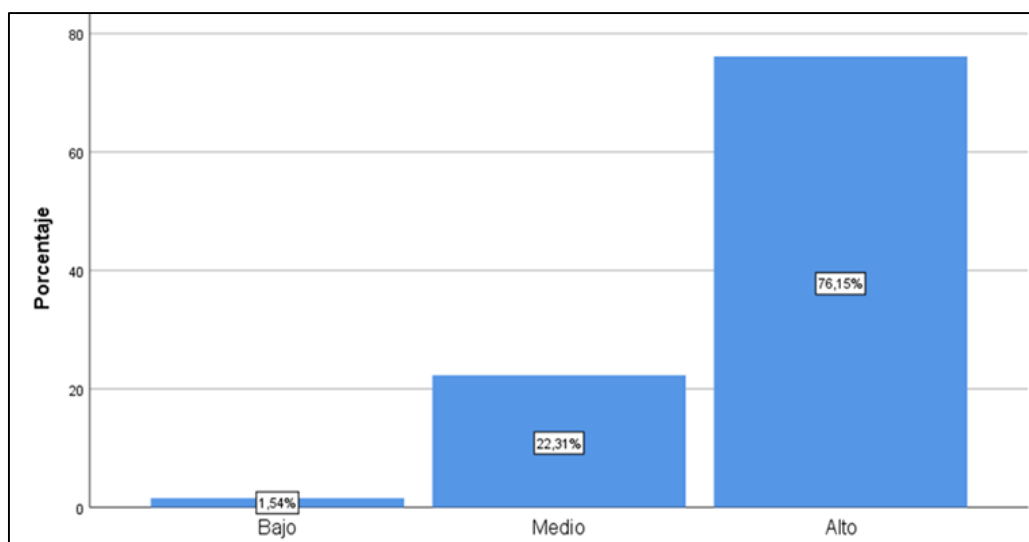
Compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,5
Medio	29	22,3
Alto	99	76,2
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 08

Compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 08 con respecto a la variable compromiso organizacional se observa que; el 1,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual quiere decir que existe compromiso organizacional bajo entre los trabajadores; mientras el 22,3% del personal administrativo sostienen medio, significa que existe un compromiso organizacional medio o regular entre los trabajadores; y el 76,2% del personal administrativo responden alto, es decir, existe un compromiso organizacional alto en el personal administrativo de la provincia de Satipo.

Cuadro N° 09

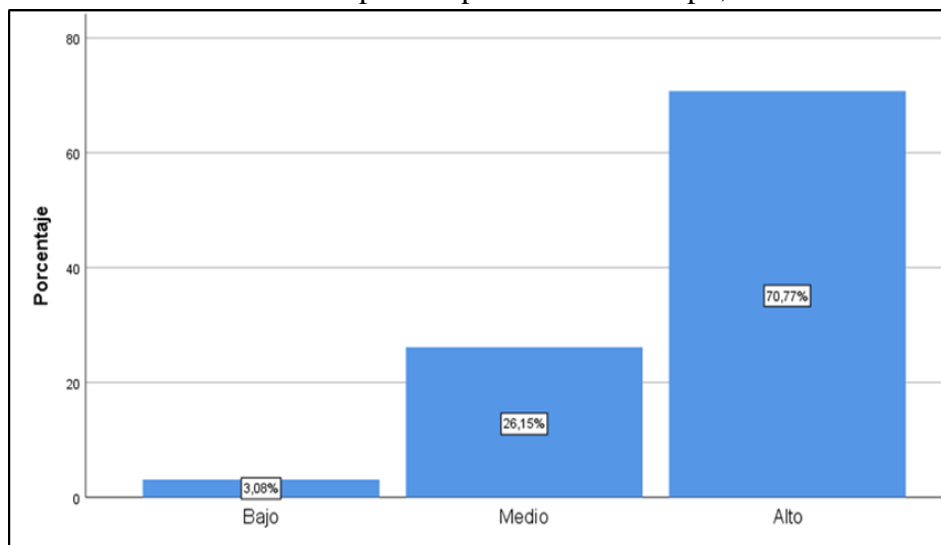
Compromiso organizacional en su dimensión afectivo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,1
Medio	34	26,2
Alto	92	70,8
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 09

Compromiso organizacional en su dimensión afectivo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 09 con respecto a la dimensión afectivo se observa que el 3,1% del personal administrativo responden bajo, lo cual quiere decir que los trabajadores tienen un mínimo significado personal con la empresa, para los trabajadores, una de las consecuencias negativas de dejar esta organización no tanto sería la escasez de otras alternativas disponibles, asimismo los trabajadores dejarían trabajar fácilmente en la empresa, a la vez no me sentiría culpable se deja la organización.

El 26,2% del personal administrativo responden medio, lo cual quiere decir que los trabajadores tienen un significado personal con la empresa, para los trabajadores, una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles, asimismo los trabajadores dejarían trabajar fácilmente en la empresa, pero se sentiría culpable se deja la organización.

El 70,8% del personal administrativo responden alto, esto quiere decir que los trabajadores sienten un significado personal con la empresa, para los trabajadores una de las consecuencias negativas sería dejar la organización, asimismo los trabajadores muestran compromiso con la institución, por lo tanto, no dejarían trabajar fácilmente en la empresa, a la vez se me sentiría culpable.

Cuadro N° 10

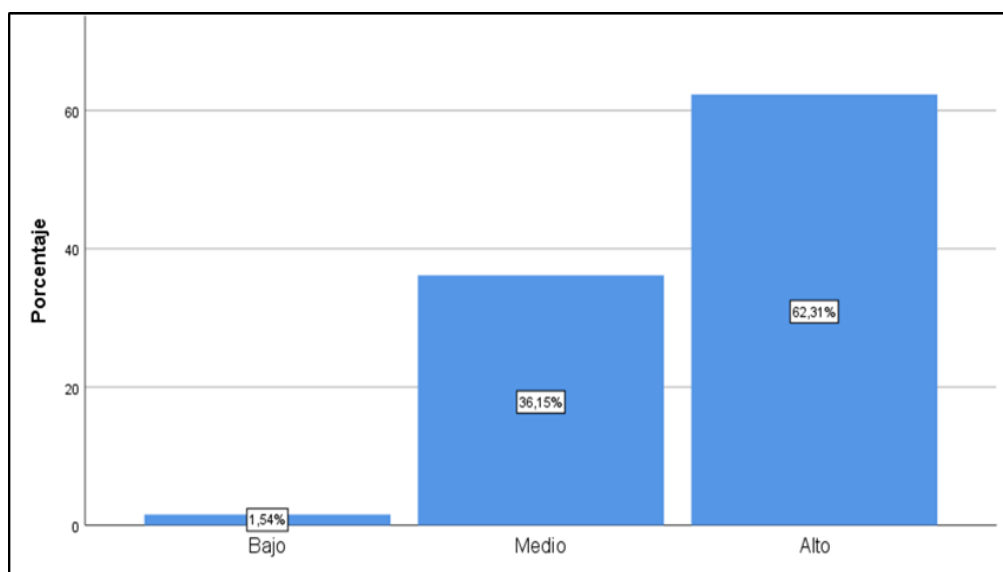
Compromiso organizacional en su dimensión continuidad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,5
Medio	47	36,2
Alto	81	62,3
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 10

Compromiso organizacional en su dimensión continuidad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo,2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 10 con referencia a la dimensión continuidad se observa que el 1,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual quiere decir que los trabajadores no se sienten ligados y comprometidos con la institución, no tienen fuerte sentido de pertenencia a la institución, y no lo dependen mucho de la empresa.

Mientras el 36,2% del personal administrativo responden medio, lo cual quiere decir que los trabajadores no se sienten ligados y comprometidos con la institución, los trabajadores tienen poco sentidos de pertenencia a la institución, y de alguna manera consideran dependencia de la empresa donde labora.

Mientras el 62,3% del personal administrativo responden alto, lo cual significa que los trabajadores se sienten ligados y comprometidos con la institución, de la misma forma los trabajadores tienen sentidos de pertenencia a la institución, y asimismo consideran dependiente de la empresa donde labora, en este caso de la municipalidad provincial de Satipo.

Cuadro N° 11

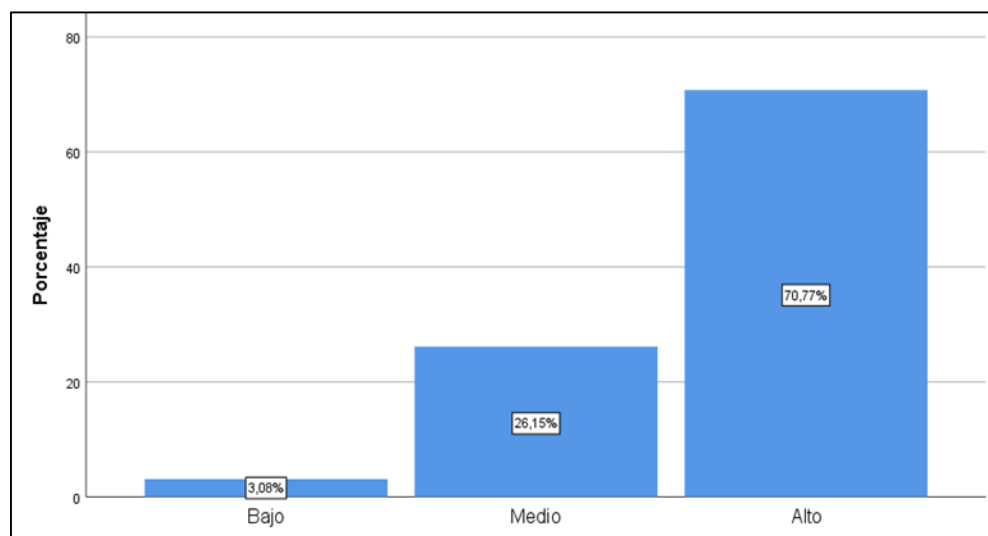
Compromiso organizacional en su dimensión Normativa del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,1
Medio	34	26,2
Alto	92	70,8
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 11

Compromiso organizacional en su dimensión Normativa del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla y figura N° 11 con respecto a la dimensión normativa se evidencia que, el 3,1% del personal administrativo responden bajo, lo cual quiere decir que los trabajadores no se sienten identificados y comprometidos con la institución, a la vez el permanecer en la empresa no consideran tan deseable, mencionan que no le parecería difícil dejar de trabajar en la institución, mi situación no sería difícil cuando dejen de trabajar en esta empresa, del mismo modo los trabajadores mencionan que no tienen ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. El 26,2% del personal administrativo responden medio, lo cual quiere decir que los trabajadores se sienten medianamente identificados y comprometidos con la institución, a la vez el permanecer en la empresa consideran deseable, asimismo mencionan que no trabajar en la empresa le parecería difícil, mi situación sería difícil cuando dejen de trabajar en esta empresa, del mismo modo los trabajadores mencionan que tienen obligación de permanecer en mi trabajo actual. Y el 70,8% del personal administrativo responden alto, lo cual quiere decir que los

trabajadores se sienten identificados y comprometidos con la institución, a la vez el permanecer en la empresa consideran deseable necesarios, asimismo mencionan que no trabajar en la empresa le parecería difícil, mi situación sería difícil cuando dejo de trabajar en esta empresa, del mismo modo los trabajadores mencionan que tienen obligación de permanecer en la institución donde trabajan, es decir en este caso en la municipalidad provincial de Satipo.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis.

Ho: La cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes.

H1: La cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

El estadístico de Rho de Spearman se utilizó por las siguientes condiciones.

- a) No paramétrico

- b) Es un coeficiente que permite medir la correlación o asociación entre dos variables cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, o cuando no existe distribución normal.
- c) Se calcula en base una serie de rangos asignados.
- d) Solamente toma valores entre -1 y 1.
- e) El valor numérico indica la magnitud del de la correlación
- f) El hecho de que exista correlación entre las variables no implica que exista causalidad o dependencia entre ellas.

Por estas razones se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

Cuadro N° 12

Correlación estandarizada de Rho de Spearman

Rangos	Relación
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.11 a 0.50	Correlación media
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.00	No existe correlación

Fuente: tomado de Martínez Ortega (2009,p.6)

Paso 04. Cálculos

Output de la Correlación de Rho de Spearman

		Cultura Organizacional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coficiente de correlación 1,000	,416**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,416**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

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

El P-Valor es $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna llegando a corroborar que la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes.

Por otro lado, el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.416 que se encuentra según el cuadro N° 12 en el intervalo 0.11 a 0.50 que corresponde a la correlación media.

Paso 05 Decisión

Se determinó que existe una correlación media (0.416), significativa (0.01) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.416$, $p < 0.05$).

4.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 01

El factor de los valores de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis

Ho: Los valores y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes.

H1: Los valores y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

El estadístico de Rho de Spearman se utilizó por las siguientes condiciones.

- a) No paramétrico
- b) Es un coeficiente que permite medir la correlación o asociación entre dos variables cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, o cuando no existe distribución normal.
- c) Se calcula en base una serie de rangos asignados.
- d) Solamente toma valores entre -1 y 1.
- e) El valor numérico indica la magnitud del de la correlación
- f) El hecho de que exista correlación entre las variables no implica que exista causalidad o dependencia entre ellas.

Por estas razones se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 04. Cálculos

Output de la Correlación de Rho de Spearman

		Valores	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1,000 ,162
		Sig. (bilateral)	. ,066

	N	130	130
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,162	1,000
	Sig. (bilateral)	,066	.
	N	130	130

El P-Valor es $0.066 > 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis nula llegando a corroborar que los valores y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes. Esto quiere decir que no existe relación entre las variables.

Paso 05 Decisión

Se estableció que no existe una correlación entre los valores y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.162$, $p > 0.05$).

4.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 02

El factor de creencias de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis

Ho: Las creencias y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes.

H1: Las creencias y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación.

$\alpha = 0.05$

Paso 03. Estadístico de prueba

El estadístico de Rho de Spearman se utilizó por las siguientes condiciones.

- a) No paramétrico
- b) Es un coeficiente que permite medir la correlación o asociación entre dos variables cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, o cuando no existe distribución normal.
- c) Se calcula en base una serie de rangos asignados.
- d) Solamente toma valores entre -1 y 1.
- e) El valor numérico indica la magnitud del de la correlación
- f) El hecho de que exista correlación entre las variables no implica que exista causalidad o dependencia entre ellas.

Por estas razones se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 04. Cálculos

Output de la Correlación de Rho de Spearman

		Creencias	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Creencias	Coeficiente de correlación	,157
		Sig. (bilateral)	,074
		N	130
Compromiso Organizacional	Creencias	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	130

El P-Valor es $0.074 > 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis nula llegando a corroborar que la creencia y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes. Esto quiere decir que no existe relación entre las variables.

Paso 05 Decisión

Se estableció que no existe una correlación entre las creencias y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.416$, $p < 0.05$).

4.3.4. Contrastación de la hipótesis específica 03

El factor de clima de la cultura organizacional de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis

H₀: El clima y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes.

H₁: El clima y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

El estadístico de Rho de Spearman se utilizó por las siguientes condiciones.

- a) No paramétrico
- b) Es un coeficiente que permite medir la correlación o asociación entre dos variables cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, o cuando no existe distribución normal.
- c) Se calcula en base una serie de rangos asignados.
- d) Solamente toma valores entre -1 y 1.
- e) El valor numérico indica la magnitud del de la correlación

f) El hecho de que exista correlación entre las variables no implica que exista causalidad o dependencia entre ellas.

Por estas razones se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 04. Cálculos

Output de la Correlación de Rho de Spearman

			Clima	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,283**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	130	130
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,283**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	130	130

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

El P-Valor es $0.001 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis alterna llegando a corroborar que los factores del clima y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes.

Paso 05 Decisión

Se estableció que existe una correlación media, directa y significativa, entre los factores del clima y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.283$, $p > 0.01$).

4.3.5. Contratación de la hipótesis específica 04

El factor de normas de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis

Ho: Las normas y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes.

H1: Las normas y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

El estadístico de Rho de Spearman se utilizó por las siguientes condiciones.

- a) No paramétrico
- b) Es un coeficiente que permite medir la correlación o asociación entre dos variables cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, o cuando no existe distribución normal.
- c) Se calcula en base una serie de rangos asignados.
- d) Solamente toma valores entre -1 y 1.
- e) El valor numérico indica la magnitud del de la correlación
- f) El hecho de que exista correlación entre las variables no implica que exista causalidad o dependencia entre ellas.

Por estas razones se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 04. Cálculos

Output de la Correlación de Rho de Spearman

		Normas	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	R	1,00	,171
	Coeficiente de correlación	0	
	Sig. (bilateral)	.	,041
	N	130	130
Compromiso Organizacional	R	,171	1,00
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,041	.
	N	130	130

El P-Valor es $0.041 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis alterna llegando a corroborar que las normas y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes.

Paso 05 Decisión

Se estableció que existe una correlación media entre las normas y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.171$, $p > 0.01$).

4.3.6. Contratación de la hipótesis específica 05

El factor de símbolos de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis

Ho: Los símbolos y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes.

H1: Los símbolos y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación.

$\alpha = 0.05$

Paso 03. Estadístico de prueba

El estadístico de Rho de Spearman se utilizó por las siguientes condiciones.

- a) No paramétrico
- b) Es un coeficiente que permite medir la correlación o asociación entre dos variables cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, o cuando no existe distribución normal.
- c) Se calcula en base una serie de rangos asignados.
- d) Solamente toma valores entre -1 y 1.
- e) El valor numérico indica la magnitud del de la correlación
- f) El hecho de que exista correlación entre las variables no implica que exista causalidad o dependencia entre ellas.

Por estas razones se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 04. Cálculos

Output de la Correlación de Rho de Spearman

		Símbolos	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Símbolos	Coefficiente de correlación	1,000
			,309**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,309**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

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

El P-Valor es $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis alterna llegando a corroborar que los símbolos y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes.

Paso 05 Decisión

Se estableció que existe una correlación media, directa y significativa entre los símbolos y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.309$, $p > 0.01$).

4.3.7. Contrastación de la hipótesis específica 06

El factor de filosofía de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis

Ho: La filosofía y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; son mutuamente independientes.

H1: La filosofía y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes

Paso 02. Establecimiento del nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

Paso 03. Estadístico de prueba

El estadístico de Rho de Spearman se utilizó por las siguientes condiciones.

- a) No paramétrico
- b) Es un coeficiente que permite medir la correlación o asociación entre dos variables cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, o cuando no existe distribución normal.
- c) Se calcula en base una serie de rangos asignados.
- d) Solamente toma valores entre -1 y 1.
- e) El valor numérico indica la magnitud del de la correlación
- f) El hecho de que exista correlación entre las variables no implica que exista causalidad o dependencia entre ellas.

Por estas razones se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 04. Cálculos

Output de la Correlación de Rho de Spearman

		Filosofía	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Filosofía	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,541**
		N	130
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,541**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	130

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

El P-Valor es $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna llegando a corroborar que la filosofía y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018; no son mutuamente independientes.

Paso 05 Decisión

Se estableció que existe una correlación media, directa y significativa entre la filosofía y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.514$, $p > 0.00$).

4.4. Análisis y discusión de resultados

Objetivo general

Determinar la relación que tiene la cultura organizacional en el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Según Núñez (2015) en su investigación titulado “*Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015*” concluye que existe evidencia estadística para afirmar que la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, tiene una relación directa ($p = 0.000$) con el clima laboral del personal administrativo de la sede central en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en el año 2015 . (p.113). En la investigación desarrollada por Mamani (2018) en Perú titulado “*Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio, Moquegua – 2018*” concluyó que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio Moquegua – 2018, ya que p-valor = 0,002 es menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,646$ ratifica que existe relación fuerte y directa entre las variables (p.89).

De acuerdo a la teoría Marcos (2012) define “la cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. También añade con las dimensiones Raffino (2018) que la cultura organizacional “se entiende como cultura organizacional a las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización, debido a que toda la organización se constituye de personas”. (p.7).

De acuerdo a la estadística descriptiva los resultados en la investigación fue como se observó en la tabla y figura N° 01 con respecto a la variable cultura organizacional; el 1,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual significa que existe cultura organizacional bajo entre los trabajadores; mientras el 27,7% del personal administrativo sostienen medio, significa que existe una cultura organizacional medio entre los trabajadores; y el 70,8% del personal administrativo responden alto, es decir, existe una cultura organizacional alto en el personal administrativo de la provincia de Satipo.

Respecto a la estadística inferencial se llegó a corroborar la hipótesis en el cuál se determinó que existe una correlación media (0.416), significativa (0.01) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.416$, $p < 0.05$).

Objetivo específico 01

Establecer la relación que tiene el factor de valores de la cultura organizacional con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Acerca de los valores Zubiri (2014, p.3)) define valores como cualidades de las personas, de los animales o las cosas que permiten acondicionar el mundo y hacerlo más habitantes . También (Raffino, 2019, p.5) define valores son las cualidades específicas que los sujetos le confieren a los objetivos o a los sujetos, es a través de ellos que le podemos dar importancia a no a estos objetos, pero también comprende a los sucesos o a los acontecimientos, los valores parten de la atribución y de la percepción que tienen los sujetos sobre el mundo exterior en el cual desarrollan sus actividades los cuales posibilitan un ordenamiento según el grado de importancia.

El autor (Rosales, 2014, p.3) define valor es una cualidad especial que hacen las cosas sean estimadas en sentido positivo o negativo, si nos referimos al valor de un producto o un bien material, el valor es según como lo aprecie cada quien, pero si nos referimos a un acto de bien o norma social, esta velar será estimado para algunos positivos y para otros negativos, todo depende del enfoque que le da la persona.

Así, mismo, (Tierno, 2019, p.4) define valores son todas las normas de conducta sociales, cívicas y reglas de comportamiento, ciertamente estas normas son inanimadas, son humanos, inmateriales, pero que también pueden ser artificiales, los valores no son ni meramente subjetivos sino ambas cosas a la vez, el sujeto valora las cosas, y el objeto ofrece un fundamento para ser apreciado . (Costa Alcaraz, 2014, p.5) define valores son estructuras de la conciencia sobre las que se construye el sentido de la vida en sus diferentes aspectos, cualidades que le añaden un plus a la realidad material, los valores no son materia que podemos percibir por los sentidos, o hechos que se pueden captar con instrumentos, ni se ven ni se pueden tocar, existen en un plano diferente al de la materia, el de psique, pertenecen al nivel de las facultades psíquicas donde se estructura el significado.

Los resultados según la estadística descriptiva indican en la tabla y figura N° 02 con respecto a la dimensión valores, se observó que; el 8,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual significa que en la institución existe bajo nivel de innovación, el trabajo en equipo y como consecuencia el logro de metas en la institución es bajo. Mientras el 38,5% del personal administrativo sostienen medio, lo cual quiere decir que en la institución existe un nivel medio de innovación, el trabajo en equipo y como consecuencia el logro de metas en la institución es medio o regular. Y el 53,1% del personal administrativo evidencian alto, significa que existe en la institución un nivel alto de innovación, el trabajo en equipo de manera coordinado y como resultado de ello el logro de metas en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo es considerablemente alto.

Por otro lado, en la estadística inferencial se estableció que no existe una correlación entre los valores y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.162$, $p > 0.05$). con ello corroboramos la hipótesis específica.

Objetivo específico 02

Establecer la relación que tiene el factor de creencias de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

En la parte teórica (Bain , 1868,p.12) define “creencia involucra al intelecto y a los sentimientos, está en su sentido esencial, emparentado con la actitud, con la voluntad, en la práctica de cada día, acostumbramos a probar las creencias de los hombres por sus acciones, la fe por sus obras, si un político declara libre cambio es bueno y aun

así no permite que se actué con ello, la gente dirá que él no cree su propio aserto, un general afirmado que está mejor y más fuertemente atrincherado que el enemigo, pero que actúa como si fuese más débil, sería tomado como no creyendo lo que afirma, sino aquello en base a lo que actúa, un capitalista que sería tomado como no creyente lo que afirma, sino aquello en base a lo que actúa”. A su vez concuerda con otra definición de la (Editorial Definición , 2015, p.4) “creencia es la convicción de que es algo verdadero y cierto, es una valoración personal que puede basarse en elementos racionales o en una sensación interna, al tener una creencia sobre algo se considera que existe una certeza sobre ella, esto no significa que esta valoración de la certeza se corresponda con la verdad, pues certeza y verdad son realidades distintas, la idea creencia tiene un componente psicológico en la mayoría de contextos, crees en una persona o una doctrina significativa que hay una conexión emocional entre nosotros y aquello en lo que creemos”..

El resultado de la estadística descriptiva, en la tabla y figura N° 03 con respecto a la dimensión creencias, el 1,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual evidencia que en la institución para ingresar es necesario recomendación o influencia interna, asimismo sostienen que el sueldo que perciben por el trabajo no es lo adecuado o suficiente y también mencionan que no cuentan con las herramientas necesarios para el desarrollo óptimo del trabajo. El 36,2% del personal administrativo responden bajo, lo cual evidencia que en la institución para ingresar es necesario recomendación o influencia interna, asimismo sostienen que el sueldo que perciben por el trabajo es medianamente adecuado y mencionan que si cuentan con las herramientas necesarios para el desarrollo óptimo del trabajo. Y el 62,3% del personal administrativo marcan bajo, lo cual evidencia que en la institución para

ingresar no es necesario recomendación o influencia interna, asimismo sostienen que el sueldo que perciben por el trabajo es lo adecuado o suficiente y también mencionan que si cuentan con las herramientas necesarios para el desarrollo óptimo del trabajo. Según la estadística inferencial, Se estableció que no existe una correlación entre las creencias y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.416$, $p < 0.05$).

Objetivo específico 03

Establecer la relación que tiene el factor del clima de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Según Sánchez (2010) define clima como el “medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, la calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por tanto en la productividad empresarial, si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes toda lo necesario para conseguir grandes éxitos en tu empresa” (p.23).

Observándose en la tabla y figura N° 04 con respecto a la dimensión clima, el 4,6% del personal administrativo responden bajo, esto significa que, en la institución muchas veces no le permiten aprender y programar su tiempo como trabajador, asimismo en la institución mínimas veces practican la cooperación y autonomía para tomar decisiones relacionados con su trabajo. El 30,0% del personal administrativo responden medio, lo que significa es que, en la institución pocas veces le permiten aprender y programar su tiempo como trabajador, asimismo en la Institución pocas veces practican la cooperación y autonomía para tomar decisiones relacionados con

su trabajo. Y el 65,4% del personal administrativo responden un nivel alto, lo que significa es que, en la institución muchas veces le permiten aprender y programar su tiempo como trabajador, asimismo en la institución constantemente practican la cooperación y autonomía para tomar decisiones relacionados con su trabajo en beneficio del logro de los objetivos.

En la estadística inferencial se llegó a establecer que existe una correlación media, directa y significativa, entre los factores del clima y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.283$, $p >0.01$); corroborándose de esta manera las hipótesis específicas.

Objetivo específico 04

Establecer la relación que tiene el factor de normas de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

La teoría (Raffino, 2019) define “normas son reglas que se establece con el propósito de regular comportamiento y así procurar mantener un orden, esta regla o conjunto de reglas son articuladas para establecer las bases de un comportamiento aceptado, de esta forma de conserva el orden, las normas se pueden aplicar en distintos ámbitos de la vida y las comenzamos a comprender desde que somos muy pequeños, por ejemplo, al nacer los padres se adaptan a las necesidades del bebé, pero poco a poco van establecimiento orden para regular sus horarios de comida, de sueño, de juego y así sucesivamente” (p.5).

En la tabla y figura N° 05 con referencia a la dimensión normas, se observa que el 2,3% del personal administrativo responden bajo, lo cual evidencia que en la institución falta establecer claridad con respecto al horario de entrada y salida, falta establecer normas respecto de la presentación personal de los empleados y las sanciones ante una falta de los trabajadores. El 40,0% del personal administrativo responden medio, lo cual evidencia que en la institución falta establecer con claridad el horario de entrada y salida, falta determinar normas respecto de la presentación personal de los empleados y las sanciones ante una falta de los trabajadores. Y el 57,7% del personal administrativo responden alto, lo cual evidencia que en la institución está establecido y determinados con total claridad el horario de entrada y salida, asimismo también se encuentra aprobado normas respecto de la presentación personal de los empleados y para las sanciones ante una falta de los trabajadores dentro de la institución. A su vez, se estableció que existe una correlación media entre las normas y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.171$, $p > 0.01$).

Objetivo específico 05

Establecer la relación que tiene el factor de símbolos de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018

Con respecto a símbolos Copyright (2019) define “símbolo es la representación gráfica o figurativa de una idea cuyo significativa de una idea cuyo significado es aceptable por convencionalismo humano, siendo un producto cultural, de complejidad variada, representa una realidad exterior por medio de una imagen, que pretende guardar alguna analogía con la idea evocada” (p.12).

En la tabla y figura N° 06 con respecto a la dimensión símbolos, se aprecia que el 1,5% del personal administrativo respondieron bajo, es decir, la institución muy pocas veces celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros, también muy pocas veces recurre a utilizar incentivos como viales, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores; y los trabajadores también pocas veces reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución.

El 38,5% del personal administrativo responden medio, esto significa que la institución pocas veces celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros, también pocas veces recurre a utilizar incentivos como viales, condecoraciones, entre otros, para premiar el desempeño de los trabajadores que merecen; y los trabajadores también reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución. El 60,0% del personal administrativo consideran alto, esto significa que la institución muchas veces celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros, también recurre a utilizar incentivos como viales, condecoraciones, entre otros, para premiar el desempeño de los trabajadores que merecen; y los trabajadores también reconocen y participan en ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución. Los resultados de la estadística descriptiva señalan que existe una correlación media, directa y significativa entre los símbolos y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.309$, $p >0.01$). Con estos resultados corroboramos nuestra hipótesis.

Objetivo específico 06

Establecer la relación que tiene el factor de filosofía de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.

De acuerdo a los estudios teóricos, Raffino (2019) define filosofía como la “ciencia que tiene como fin responder a grandes interrogantes que cautivan al hombre como por ejemplo el origen del universo, el hombre, para alcanzar la sabiduría, es por esto, que se debe poner en marcha un análisis coherente, así como racional para alcanzar un planteo y una respuesta, un filósofo es una persona que busca desesperadamente el saber por el saber mismo, su motivación suele ser la curiosidad, que lo lleva a indagar acerca de los principios sobre la realidad y la existencia humana” (p.32).

Los resultados de la corrida, en la tabla y figura N° 07 con respecto a la dimensión filosofía, se aprecia que el 3,1% del personal administrativo responden bajo, es decir, la institución muy pocas veces realiza los trabajos coherentes con la misión – visión, cuando hay plazas vacantes muy pocas veces la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas y a la institución no le interesa el desarrollo profesional y familiar de sus trabajadores. el 39,2% del personal administrativo responden bajo, significa que, la institución muy pocas veces realiza los trabajos coherentes con la misión – visión, asimismo cuando hay plazas vacantes muy pocas veces la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas y a la institución no le interesa el desarrollo profesional y familiar de sus trabajadores, ya que la institución muchas veces no sede permisos con motivo de estudios y capacitaciones a sus trabajadores. Y el 57,7% del personal administrativo responden medio, es decir, la institución realiza los trabajos coherentes con la misión – visión de la institución;

asimismo cuando hay plazas vacantes la institución primero prefiere a sus trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas, y la institución se interesa por el desarrollo profesional y familiar de sus trabajadores sediento permiso a sus trabajadores permisos para estudios y capacitaciones.

A través de los resultados en la estadística inferencial, Se estableció que existe una correlación media, directa y significativa entre la filosofía y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.514$, $p > 0.00$), corroborándose la hipótesis específica.

CONCLUSIONES

- 1) Se determina que existe una correlación media (0.416), significativa (0.01) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.416$, $p < 0.05$).
- 2) Se establece que no existe una correlación entre los valores y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.162$, $p > 0.05$).
- 3) Se establece que no existe una correlación entre las creencias y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.416$, $p < 0.05$)
- 4) Se establece que existe una correlación media, directa y significativa, entre los factores del clima y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.283$, $p < 0.01$).
- 5) Se establece que existe una correlación media entre las normas y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.171$, $p > 0.01$).
- 6) Se establece que existe una correlación media, directa y significativa entre los símbolos y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.309$, $p > 0.01$).
- 7) Se establece que existe una correlación media, directa y significativa entre la filosofía y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.514$, $p > 0.00$).

RECOMENDACIONES

- 1) Después de observar que existe una correlación media entre las variables de cultura organizacional y compromiso, se recomiendo promover y desarrollar la filosofía y principios del Municipio Provincial de Satipo, dado que no se ha implantado una adecuada cultura dentro de la institución por lo que no existe un compromiso pleno de los trabajadores.
- 2) Se observa que la institución sujeta a estudio carece de una identificación y por lo tanto no desarrolla valores organizacionales, por lo que se recomiendo insertar y proponer los valores institucionales que les permita fortalecer la identificación de los trabajadores con la institución y que posteriormente lo refleje con el servicio a la comunidad.
- 3) Al no haber relación entre las creencias con el compromiso organizacional, podemos manifestar que los funcionarios y/o servidores de la Municipalidad Provincial de Satipo, podrían ser foráneos o personas que no son oriundos de la zona, ya que no se identifican con las creencias y costumbres de la comunidad satipeña por lo que se recomiendo en propender y enraizar las costumbres de las raíces satipeñas, para que con ese amor hacia a la comuna puedan sentir mayor compromiso en el desarrollo de sus labores en favor del pueblo.
- 4) El clima es el medio ambiente donde se desarrolla los trabajos y actividades laborales y como el resultado lo demuestra que existe una correlación media significativa, el funcionario y servidor identifican que si es importante mantener un clima laboral adecuado ya que a mayor o mejor clima laboral podríamos manifestar que habría mayor compromiso organizacional, por lo tanto, se recomiendo desarrollar un mejor clima laboral para mejorar el compromiso de los servidores.
- 5) Las normas de alguna manera nos ayudan en la labor del alineamiento del comportamiento de los trabajadores hacia un objetivo claro, coincidiendo con el resultado obtenido en el presente trabajo de investigación en la que las normas tienen una relación media y directa con el compromiso de los servidores de la institución, por lo que se recomiendo en que el municipio establezca una norma o

directiva, que tenga por objetivo felicitar con acto resolutivo a los servidores del municipio que muestren un compromiso sostenido con su trabajo en favor de su institución.

- 6) Al identificar que los símbolos tienen una relación media significativa con el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo, debo recomendar en fortalecer las tradiciones satipeñas en los funcionarios y servidores de la institución para tener una mejor identificación de los trabajadores hacia su institución.

- 7) La filosofía ayuda a establecer los pilares y los principios en donde se fundamenta una institución y tal como lo muestra el resultado en que la filosofía tiene una relación media significativa con el compromiso organizacional, se recomiendo a la alta gerencia desarrolle de forma inmediata y a través del planeamiento estratégico el perfil filosófico de la Municipalidad Provincial de Satipo y proponga los principios y valores de la institución para fortalecer la conducción y comportamiento con valores éticos y morales en favor de nuestra comunidad, que es quien finalmente recibe el servicio de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias. (2001). *Compromiso organizacional*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Arnao Quispe, J., Rojas Torres, J., & Hajar Guzman, J. (1997). *Metodología de la investigacion*. Huacho, Huacho, Peru-Lima. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019
- Arteaga Miñano, B. K. (2011). *La cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán 2011*. Trujillo. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3783/arteaga_briseida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bain , A. (1868). *La creencia* (12 ed.). Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de <file:///C:/Users/Windows/Downloads/AlexanderBainLaCreencia.pdf>
- Barreto Rodríguez, C. R. (2016). *Estadística básica*. Recuperado el 2 de Abril de 2019, de <http://files.uladech.edu.pe/docente/32765808/LIBRO%20-%20ESTADISTICA%20BASICA%20APLICACIONES%20-R.pdf>
- Buján Pérez, A. (2018). *Cultura organizacional*. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de <https://www.encyclopediainfinanciera.com/organizaciondeempresas/cultura-organizacional.htm>
- Calderón Angel, Z. E. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral*. Quetzaltenango. Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Castiblanco Rojas, M. P., & Sanabria Salamanca, C. L. (2014). *Determinación de los principios y comportamientos de la cultura organizacional que favorecen o entorpecen la competitividad y perdurabilidad de las empresas Leguis Colombia vs. Bloomberg Brasil*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3390/>

Trabajo%20de%20grado%20Cultura%20Organizacional%20Legis%20Colombi
a%20Vs.%20Bloomberg%20Brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez de Paz, D. (2015). *Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación*. Recuperado el 2 de Abril de 2019, de https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf

Chiavenato. (1992). *Compromiso organizacional*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

Copyright. (2019). *Conceptos de símbolos*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/simbolos>

Costa Alcaraz, A. (2014). *Valores*. Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/211373465/Buscar-3-o-4-Autores-Que-Definan-Valores>

Cuauro Chirinos, N. (2014). *Técnicas e instrumentos para la recolección de información en la investigación acción participativa*. Recuperado el 2 de Marzo de 2019, de https://mestrado.prg.ufg.br/up/97/o/T%C3%A9nicas_para_IAP.pdf

De la Puente Ruíz, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1

Echeverry Castano, A. A. (2014). *La investigacion*. Bogota-Colombia. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019

Editorial Definición . (2015). *Definición de creencia*. Mexico. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://definicion.mx/?s=Creencia>

Falcones Suárez, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chan Guayaquil de Nestle Ecuador*. Guayaquil. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizational.pdf>

- Flores Amasifuen, G. B. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín*, 2016. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://core.ac.uk/download/pdf/154578601.pdf>
- Fullerton . (2005). *El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <file:///C:/Users/Windows/Downloads/6730-Texto%20del%20artículo-69461-1-10-20170421.pdf>
- G.Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Venezuela. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Gamelean Team. (2014). *Las habilidades directivas y su creciente importancia en las empresas*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://www.gamelearn.com/habilidades-directivas-creciente-importancia-empresas/>
- Gil Segura, E. C. (2012). *Rasgos relevantes en la cultura organizacional de un grupo de vendedores rutereros que tienen más de diez años de trabajar para una empresa productora de alimentos*. Guatemala. Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/22/Gil-Evelyn.pdf>
- Granjales G., T. (2012). *Tipos de investigación*. Lima. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019
- Henry Fayol. (1841 - 1925). *Comportamiento organizacional, cultura organizacional y teorías del comportamiento organizacional*. Recuperado el 27 de Agosto de 2019, de <https://www.monografias.com/trabajos46/comportamiento-organizacional/comportamiento-organizacional2.shtml>
- Hernandez Sampiere, R., Fernandez Collado, C., & Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico, Mexico. Recuperado el Viernes de Agosto de 2019
- Hernandez Sampieri, R. (2016). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill Education. Recuperado el 21 de Octubre de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=Ik9MdaddoRk>

- Llaccharimay Méndez, Y. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Chincheros, Apurímac, 2018*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de http://181.176.178.114/bitstream/handle/123456789/383/Yudith_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mairén Chavéz, C. E. (2011). *Propuesta metodológica para el estudio e intervención de la cultura organizacional*. Guatemala. Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4024.pdf
- Mamani Mamani, C. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del centro poblado de San Antonio, Moquegua - 2018*. Moquegua. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/387/Claudia_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marcos Rodríguez, L. A. (2012). *Cultura organizacional*. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/lorenalagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>
- Méndez Cruz, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. México. Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/106/Tesis%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, & Allen. (2001). *Compromiso organizacional*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Núñez Yauri, L. Y. (2015). *Cultura organizacional y clima laboral del personal administrativo en la sede central de la municipalidad provincial Mariscal Nieto Moquegua, año 2015*. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/12/T_095_45626733_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Martínez, C. B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público*.

Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>

QuestionPro. (2019). *Teoría del compromiso organizacional*. Recuperado el 27 de Agosto de 2019, de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/>

Raffino, E. M. (2019). *Concepto de filosofía*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://concepto.de/que-es-la-filosofia/>

Raffino, M. E. (2018). *Concepto de cultura organizacional*. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de <https://concepto.de/cultura-organizacional/>

Raffino, M. E. (2019). Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://concepto.de/que-es-un-valor-y-cuales-son-los-valores/>

Raffino, M. E. (2019). Recuperado el 2 de Agosto de 2019, de <https://concepto.de/que-es-norma/>

Ramírez Solís, E. (2011). *La influencia de las tácticas políticas y el compromiso de los empleados hacia la empresa en el aprendizaje organizativo*. Madrid. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/6722/39667_ramirez_solis_edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins. (1998). *Compromiso Organizacional*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

Rodriguez, C. R. (2007). *Estadísticas Básicas Aplicaciones*. Chimbote-Ancash: Primera edición. Recuperado el 10 de junio de 2019

Rosales, D. (2014). *Valores*. Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/211373465/Buscar-3-o-4-Autores-Que-Definan-Valores>

Sanchez Carlessi, H. (2013). *Metodología y diseños de la investigación*. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 21 de octubre de 2018, de <http://www.librosperuanos.com/libros/detalle/3795/Metodologia-y-diseno-de-la-investigacion-cientifica>

- Sánchez, L. (2010). *¿Qué es el clima laboral?* Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Tam Malaga, J., Vera, G., & Oliveros Ramos, R. (2008). Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_model_a_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Tierno, B. (2019). *Valores*. Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/211373465/Buscar-3-o-4-Autores-Que-Definan-Valores>
- Uriostegui, M. (2019). *Compromiso afectivo*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://desarrollandoeltalento.com.mx/compromiso-afectivo/>
- Wilson Taylor, F. (1856 - 1916). *Teoría de la administración científica*. Recuperado el 27 de Agosto de 2019, de <https://www.monografias.com/trabajos46/comportamiento-organizacional/comportamiento-organizacional2.shtml>
- Ynafante, R. (2008). *Los incentivos y la motivación laboral*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>
- Zubiri, X. (2014). *Valores*. Recuperado el 4 de Setiembre de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/211373465/Buscar-3-o-4-Autores-Que-Definan-Valores>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de instrumento

Instrumento de investigación y consistencia de su aplicación

Confiabilidad validez del instrumento

La data de procesamiento de datos

Consentimiento informado

Fotos de la aplicación de instrumento

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018.

POBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO ¿Cómo se relaciona el factor de valores de la cultura organizacional con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el factor de creencias de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el factor del clima de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que tiene la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO Establecer la relación que tiene el factor de valores de la cultura organizacional con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>Establecer la relación que tiene el factor de creencias de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>Establecer la relación que tiene el factor del clima de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL La cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICO El factor del valore de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>El factor de creencias de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>El factor del clima de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la</p>	<p>VARIABLE Cultura Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valores • Creencias • Clima • Normas • Símbolos • Filosofía. <p>VARIABLE Compromiso organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afectiva • Continuidad • Normativa 	<p>Método de investigación Científico Hipotético deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica Descriptiva y transversal</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>DISEÑO Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- V2 style V1 fill:none,stroke:none style V2 fill:none,stroke:none style V1_sq fill:#000,stroke:#000,stroke-width:2px style V2_sq fill:#000,stroke:#000,stroke-width:2px </pre> </div> <p>UNIVERSO Población: Administradores de la municipalidad de Satipo.</p> <p>POBLACIÓN N=50 administrativos</p> <p>MUESTRA n = 50 administrativos</p>

<p>Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el factor de normas de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el factor de símbolos de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el factor de filosofía de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018?</p>	<p>Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>Establecer la relación que tiene el factor de normas de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.</p> <p>Establecer la relación que tiene el factor de símbolos de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>Establecer la relación que tiene el factor de filosofía de la cultura organizacional con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.</p>	<p>Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>El factor de normas de la cultura organizacional de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.</p> <p>El factor de símbolos de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018</p> <p>El factor de filosofía de la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018.</p>		<p>CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Rho de Spearman</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento. Cuestionario</p>
---	---	---	--	--

Operacionalización de la variable: Cultura organizacional

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / Técnica	Valoración
Cultura organizacional	Schein H. (1998) en su libro “Cultura organizacional y liderazgo” 3ra. Edición, manifiesta que; La cultura es la base de las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, y que existe varias categorías usadas para la descripción de la cultura organizacional, tales como; las normas de grupo, los valores (que los declara la organización), el clima, creencias, ritos (celebraciones), y filosofía (una filosofía formal).	Valores Entendidos como el conjunto de principios o cualidades consideradas por los integrantes de una organización como el servicio al cliente, innovación, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la innovación • Promueve el trabajo en equipo • Cumplimiento de las metas 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
		Creencias Definidas como las hipótesis o consideraciones que se tienen del modelo de negocio en la organización las cuales pueden ser verdaderas o falsas	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia o recomendación • Salario adecuado • Uso de herramientas adecuadas 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
		Clima Entendido como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, cómo trabajan los empleados, entre otras.	<ul style="list-style-type: none"> • La institución apoya el aprendizaje • Ambiente de cooperación. • Autonomía en la toma de decisiones 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
		Normas Conocidas como los estándares o reglas que envuelven la organización incluyendo la manera de cómo deben comportarse los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en los horarios de la institución. • Normas respecto a la presentación de los empleados. • Sanciones 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo Ordinal
		Símbolos Definido como el conjunto de íconos, rituales y tradiciones esenciales para la empresa como,	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de fechas especiales • Incentivos o condecoraciones 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo

		por ejemplo, las ceremonias realizadas anualmente	<ul style="list-style-type: none"> • Colores representativos de la institución 		
		Filosofía Entendida como las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo orientado con la misión visión • La institución apoya a los trabajadores dándoles prioridad. • Desarrollo profesional y familiar 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 totalmente en desacuerdo Ordinal

Operacionalización de la variable: Compromiso organizacional

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / Técnica	Valoración
Compromiso organizacional	Meyer & Allen, (2001) define el “compromiso organizacional en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestra su orgullo y satisfacción de ser parte de la empresa y verse como parte de ella, esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general” (p.14).	Afectiva El Compromiso Afectivo se refiere al apego emocional, a la identificación que desarrolla el trabajador o involucramiento de éste con la organización. (Meyer & Allen 2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la organización • Involucramiento con la organización 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
		Continuidad El Compromiso de Continuidad o permanencia se entiende como la necesidad del trabajador de mantenerse en el puesto de trabajo, está relacionado con la evaluación que éste hace de los costos asociados al hecho de abandonarlo. (Meyer y Allen, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de alternativas • Inversión en la organización 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
		Normativa El Compromiso Normativo, entendida como la relación desarrollada entre el trabajador y la empresa basada en la lealtad y la obligación. (Meyer & Allen 2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Sentido de obligación 	Cuestionario / Encuesta	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo

Meyer y Allen (2001)



CUESTIONARIO

(Variable cultura organizacional)

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de evaluar la **cultura organizacional**. A continuación, te propongo un sencillo cuestionario que te ayudará a reflexionar y que permitirá valorar sobre los ítems.

Las valoraciones de las categorías se encuentran de la siguiente manera.

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre
1	2	3	4	5

Es conveniente que responda a todas las preguntas con sinceridad, ya que solo conociendo sus puntos fuerte y débil podrá tomar decisiones y poner en práctica medidas para avanzar.

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿En la institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
4	¿Cree para ingresar a la institución es necesario una recomendación o una influencia interna?					
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la institución es el adecuado?					
6	¿Cree usted que le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
7	¿Percibe usted que la institución le permite aprender y programar como persona?					
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la institución?					
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su municipalidad?					
11	¿en la institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
12	¿La institución utiliza sanciones ante una falta?					
13	¿La institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros					
14	¿La institución recurre a utilizar incentivos como viales, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución?					

16	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la institución?					
17	¿Al hablar una vacante, la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
18	¿A la institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					



CUESTIONARIO

(Variable compromiso organizacional)

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de evaluar el **compromiso organizacional**. A continuación, te propongo un sencillo cuestionario que te ayudará a reflexionar y que permitirá valorar sobre los ítems.

Las valoraciones de las categorías se encuentran de la siguiente manera.

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre
1	2	3	4	5

Es conveniente que responda a todas las preguntas con sinceridad, ya que solo conociendo sus puntos fuerte y débil podrá tomar decisiones y poner en práctica medidas para avanzar.

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.					
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.					
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.					
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.					
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización					
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual organización ahora no sería lo correcto.					

14	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.					
15	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
16	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
17	Siento que le debo mucho a esta organización.					
18	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CARGO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO	SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO.
	UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO	
	Fol. 03	
	Fecha y Exp. N° 14 AGO. 2019	
	Ingreso: Hora: 17:00	

SEÑOR:
IVAN OLIVERA MEZA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
Jr. Colonos Fundadores N° 312
Satipo.-

Atención: Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Yo, CASTRO CAMARENA, Xiomara Cendy, identificada con DNI N° 47354501, con Domicilio fiscal en Av. Marginal S/N CP. Los Frutales, Satipo; Bachiller en la carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes (UPLA – Sede Satipo) ante Ud. Con debido respeto me presento y Expongo:

Que, al estar realizando mi proyecto de investigación – Plan de Tesis – Titulado "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018", para Optar el Título profesional de Licenciada en Administración, que permitirá mi desarrollo profesional, solicito Autorización para aplicación de Instrumentos de Investigación como: realizar encuesta, entrevista y otros necesarios para la ejecución de mi Proyecto de Investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Señor Alcalde conceder mi Pedido. Por ser de Justicia que anhelo alcanzar. Me despido Agradeciendo por anticipado la atención que brinde al presente y deseándolo éxitos en su gestión, me suscribo de usted.

Satipo, 14 de Agosto del año 2019.


XIOMARA CENDY CASTRO CAMARENA
DNI N° 47354501

Adjunto:

- Copia de DNI.
- Copia de Resolución de Designación de Asesor.

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CARGO

SOLICITO: COPIA DE REGISTRO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO PARA DESARROLLO DE TESIS.

SEÑOR:
IVAN OLIVERA MEZA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
Jr. Colonos Fundadores N° 312
Satipo.-

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO	
UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO	
Fol.:	03
Fecha y Exp. N°	14 AGO. 2019 / 2759
Ingreso:	Hor: 17:30
www.munSATIPO.gob.pe	

Atención: Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Yo, CASTRO CAMARENA, Xiomara Cendy, identificada con DNI N° 47354501, con Domicilio fiscal en Av. Marginal S/N CP. Los Frutales, Satipo; Bachiller en la carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes (UPLA – Sede Satipo) ante Ud. Con debido respeto me presento y Expongo:

Que, al estar realizando mi proyecto de investigación – Plan de Tesis – Títulado "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018", para Optar el Título profesional de Licenciada en Administración, que permitirá mi desarrollo profesional, solicito Copia de Registro del Personal Administrativo de la Municipalidad que me servirá como anexos en el desarrollo de mi Plan de Tesis.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Señor Alcalde conceder mi Pedido. Por ser de Justicia que anhelo alcanzar. Me despido Agradeciendo por anticipado la atención que brinde al presente y deseándolo éxitos en su gestión, me suscribo de usted.

Satipo, 14 de Agosto del año 2019.

XIOMARA CENDY CASTRO CAMARENA
DNI N° 47354501

Adjunto:

- Copia de DNI.
- Copia de Resolución de Designación de Asesor.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Calle Real N° 511 El Tambo - Huancayo - Teléfono: 251868

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN N° 0498-2018/D-FCAC-UPLA
Huancayo, 20.02.2018.

EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

VISTO:

Ley N° 30220, Resolución N° 011-2015-AU, Resolución N° 0750-2016-CU, Resolución N° 0528-2016/CF-FCAC, Formato Único de Trámite N° 15388, Informe N° 307-2018-CGT-FCAC-UPLA, Provedo N° 0893-2018-DECANATO-CCAACC-UPLA y;

CONSIDERANDO:

Que, la autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica los siguientes derechos; aprobar su propio Estatuto y gobernarse de acuerdo con él, y organizar su sistema académico y administrativo¹;

Que, los Capítulos IV, V y VI del Título III del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes, establece los procedimientos y requisitos para la elaboración y sustentación de Tesis y la obtención del Título Profesional correspondiente²;

Que, el Reglamento de Grados y Títulos vigente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, establece que el estudiante a partir del VIII ciclo podrá presentar al Decanato su Proyecto de Investigación (Plan de Tesis), la cual debe estar en conformidad a las áreas y líneas de investigación aprobadas por Consejo Universitario, solicitando la asignación de un asesor de la especialidad y en forma opcional un asesor metodológico para su observancia o conformidad³;

Que, mediante Formato Único de Trámite N° 15388 de fecha 05.01.2018, la Bachiller en Administración y Sistemas CASTRO CAMARENA XIOMARA CENDY, presenta el Proyecto de Investigación -Plan de Tesis- "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018", solicitando la asignación del Docente Asesor;

Que, el Coordinador de Grados y Títulos de la Facultad con Informe N° 307-2018-CGT-FCAC-UPLA de fecha 15.02.2018, hace de conocimiento que habiéndose realizado la verificación del expediente presentado por la Bachiller en Administración y Sistemas CASTRO CAMARENA XIOMARA CENDY, en concordancia a los Art. 34° y 35° del Reglamento de Grados y Títulos vigente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables; propone como Docente Asesor al LIC. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA del Proyecto de Investigación -Plan de Tesis- intitulado "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018".

Que, el Decano de la Facultad mediante Provedo N° 0893-2018-DECANATO-CCAACC-UPLA de fecha 16.02.2018, toma conocimiento de los documentos señalados y remite al Secretario Docente con la finalidad de emitir la Resolución correspondiente;

Estando a lo actuado y en uso de las atribuciones otorgadas por Ley N° 30220, el Estatuto de la Universidad aprobado por Resolución N° 011-2015-AU, y demás dispositivos legales vigentes;

RESUELVE:

Art. 1° DESIGNAR al Docente LIC. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA, como Asesor del Proyecto de Investigación -Plan Tesis- intitulado "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018", perteneciente a la Bachiller en Administración y Sistemas CASTRO CAMARENA XIOMARA CENDY, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Art. 2° DISTRIBUIR, la presente Resolución a las instancias pertinentes, para su conocimiento y demás fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



ABOQ. RAUL GABRIEL ALIAGA FUENTES
Secretario Docente



DR. FREDI GUTIERREZ MARTINEZ
Decano (e)

DECANATO/CGT/FCAC/Asesor/Interesado/Archivo.
FGM/rpaf

Cuadro: Población de

N°	NOMBRES	APELLIDOS	DNI	CARGO FUNCIONAL	UNIDAD ORGANICA	CONDICION	GRADO DE INSTRUCCIÓN	SEXO
1	CATALINA	LUDEÑA RIVAS	72263490	TECNICO ADMINISTRATIVO I	ALCALDIA	CAS N° 193-2019-MPS	X CICLO ADMINISTRACION	F
2	PETER ROBINZON	MANRIQUE HUAMANLAZO	41891678	CHOFER	ALCALDIA	CAS N° 194-2019-MPS	5TO DE SCUNDARIA	M
3	CLARIBEL BETZI	OSORIO CASAS	46113924	SECRETARIA	GERENCIA MUNICIPAL	CAS N° 195-2019-MPS	TECNICA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	F
4	ANITA CESIA	MEDINA ROJAS	47696440	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA MUNICIPAL	CAS N° 196-2019-MPS	BACH. INGENIERIA EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	F
5	BREY JAVIER	LOAYZA ONCEHUAY	46870787	CHOFER	GERENCIA MUNICIPAL	CAS N° 197-2019-MPS	5TO DE SCUNDARIA	M
6	ROSARIO MARLENY	TORRE VILCAHUAMAN	20058246	ANALISTA ADMINISTRATIVO II	SECRETARIA GENERAL	CAS N° 198-2019-MPS	PROFESORA DE EDUCACION SECUNDARIA	F
7	YODALIZ LINDA	DAVILA ZAMBRANO	46990268	CONSERJE	SECRETARIA GENERAL	CAS N° 199-2019-MPS	TECNICO AGROPECUARIA	F
8	GABY DENISSE	HUACCHO SUAREZ	44217866	ESPECIALISTA LEGAL	ASESORIA LEGAL	CAS N° 200-2019-MPS	BACH.DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	F
9	JENNIFER SUSANA	ARMAS REZA	45204260	ESPECIALISTA LEGAL	ASESORIA LEGAL	CAS N° 201-2019-MPS	TITULADA DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	F
10	RUSBEL JHOSEPH	SANTOS BONIFACIO	71777279	EDITOR AUDIOVISUAL	IMAGEN INSTITUCIONAL	CAS N° 202-2019-MPS	PRODUCCION AGROPECUARIA	M
11	HELI	HARO MONTALVO	42924689	RELACIONISTA PUBLICO	IMAGEN INSTITUCIONAL	CAS N° 203-2019-MPS	BACH. CIENCIAS DE A COMUNICACIÓN	M
12	EDWIN ANGEL	HINOSTROZA ENRIQUE	71526221	ANALISTA DE MEDIOS Y ADMINISTRACION DE REDES SOCIALES	IMAGEN INSTITUCIONAL	CAS N° 204-2019-MPS	BACH.ADMINISTRACION DE SISTEMAS	M
13	SOLEDAD ROSANA	OSORES LUIS	10726573	SECRETARIA	ADMINIST. Y FINANZAS	CAS N° 209-2019-MPS	BACH.SOCIOLOGIA	F
14	ROSALINDA	VALLADOLID HUAMANI	43590364	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	ADMINIST. Y FINANZAS	CAS N° 210-2019-MPS	TECNICA EN COMPUTACION E INFORMATICA	F
15	ITALO GONZALO	SILVA FALCON	20961117	GESTOR ADMINISTRATIVO	ADMINIST. Y FINANZAS	CAS N° 211-2019-MPS	CONTADOR PUBLICO COOLEGIADO	F
16	EDITH PAOLA	MARTINEZ QUISPE	43343200	INTEGRADOR CONTABLE	CONTAB. Y FINANZAS	CAS N° 212-2019-MPS	CONTADOR PUBLICO COOLEGIADO	F
17	PERCY MARCELO	NINA CASTRO	48100577	TÉCNICO CONTABLE	CONTAB. Y FINANZAS	CAS N° 213-2019-MPS	BACH.CONTABILIDAD Y FINANZAS	M

18	MAGALY RITA	BAZAN CASTILLO	47393092	ANALISTA EN EJECUCION CONTRACTUAL	LOGISTICA	CAS N° 214-2019-MPS	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	M
19	LIZ RUTH	HUAMANCHAQUI CACERES	73389077	ASISTENTE ADMINISTRATIVO – DOCUMENTARIO	LOGISTICA	CAS N° 215-2019-MPS	EGRESADO ADMINISTRACION Y SISTEMAS	F
20	JUAN	CAMASI PARIONA	41848298	ASISTENTE ADMINISTRATIVO EN CONTRATACION A TRAVES DE CATALOGO ELECTRONICO DE ACUERDO MARCO	LOGISTICA	CAS N° 216-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACION	F
21	JEFFERSON BRADLY	MORALES CAHUANA	47242399	ANALISTA ADMINISTRATIVO - COTIZADOR	LOGISTICA	CAS N° 217-2019-MPS	BACH.ADMINISTRACION Y SISTEMAS	M
22	JONATHAN JAVIER	CORNEJO CANO	70273412	ANALISTA ADMINISTRATIVO - COTIZADOR	LOGISTICA	CAS N° 218-2019-MPS	BACH.ADMINISTRACION Y SISTEMAS	M
23	ZULMA	CAMARENA PALACIOS	10784472	ANALISTA ADMINISTRATIVO - SIAF-GL	LOGISTICA	CAS N° 219-2019-MPS	TECNICO EN CONTABILIDAD	F
24	SERGIO ALBERTO	CUZCANO ALCALA	47778049	ANALISTA ADMINISTRATIVO - SIAF-GL	LOGISTICA	CAS N° 220-2019-MPS	EGRESADO ADMINISTRACION	M
25	DAVID	PEREZ CENTENO	23159313	ANALISTA DE ALMACEN	ALMACEN	CAS N° 221-2019-MPS	TECNICO EN MRCASNICA AUTOMOTRIZ	M
26	PAMELA	CARRASCO PAUCAR	73389174	ASISTENTE ADMINISTRATIVO – ALMACEN	ALMACEN	CAS N° 222-2019-MPS	TECNICA EN COMPUTACION E INFORMATICA	M
27	INES BETTY	CENTENO MENDOZA	71435739	ANALISTA DE PATRIMONIO	CONTROL PATRIMONIAL	CAS N° 223-2019-MPS	BACH.ADMINISTRACION Y SISTEMAS	F
28	PAMELA FLOR	ESTRADA MUERAS	70320088	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	RECURSOS HUMANOS	CAS N° 224-2019-MPS	BACH.CONTABILIDAD Y FINANZAS	M
29	DELSI	ROJAS QUILLATUPA	72690223	ANALISTA ADMINISTRATIVO - CONTABLE	RECURSOS HUMANOS	CAS N° 225-2019-MPS	EGRESADO CONTABILIDAD Y FINANZAS	F
30	CINTYA YENZY	SALAS ESPINOZA	47727877	ANALISTA ADMINISTRATIVO DE ESCALAFÓN, ASISTENCIA Y BENEFICIOS LABORALES	RECURSOS HUMANOS	CAS N° 226-2019-MPS	LIC.ADMINISTRACION	F
31	IVAN CESAR	ROMERO ANYOSA	46431826	ANALISTA ADMINISTRATIVO DE PLANILLAS,	RECURSOS HUMANOS	CAS N° 227-2019-MPS	TEC.COMPUTACION E INFORMATICA	M

				COMPENSACIONES Y LIQUIDACIONES				
32	GRACIELA MILCA	BENAVIDES VEGA	44507312	ANALISTA ADMINISTRATIVO DE TESORERIA	TESORERIA	CAS N° 228-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACION	F
33	CATALINA	ALARCON PORRAS	20996608	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	TESORERIA	CAS N° 229-2019-MPS	VIII CICLO EN ADMINISTRACION	F
34	DEYSI ESTELA	GUTIERREZ PARIONA	77069390	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	MAQUINARIAS	CAS N° 230-2019-MPS	TECNICO EN COMPUTACION E INFORMATICA	M
35	MARILYN MARITZA	MALLMA MUÑOZ	41453367	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO	PLANEA. Y GESTION TERRIT.	ssssss	TITULADA CONTADOR PUBLICO	F
36	EDUARDO EDGAR	CANCHAN CORDOVA	72887213	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y SIG.	PLANEA. Y GESTION TERRIT.	CAS N° 206-2019-MPS	EGRESADO DE ADMINISTRACION DE SISTEMAS	M
37	OMAR ORLANDO	PICHIULE HUAMANI	41952750	TECNICO DE PRESUPUESTO	PRESUP. Y RACIONALIZAC.	CAS N° 207-2019-MPS	ESTUDIANTE 8VO SICLO	M
38	VILMA	SALOME ÑAVEZ	20119563	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO	PRESUP. Y RACIONALIZAC.	CAS N° 208-2019-MPS	CONTADOR PUBLICO	F
39	SANDY KATHIA	SOTO MOYA	42683016	SECRETARIA	GERENCIA DEL AMBIENTE	CAS N° 264-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	F
40	YANETH MAGALI	CALLUPE HUARI	45543629	ASISTENTE TECNICO	SUB GERENCIA DE SERVICIOS AMBIENTALES Y ECOSISTEMICOS	CAS N° 265-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	F
41	GIOVANNI SLATER	MURGA RUIZ CARO	70846491	ESPECIALISTA EN RECOJO SELECTIVO DE LOS RESIDUOS SOLIDOS	SUB GERENCIA DE GESTION Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	CAS N° 267-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	M
42	JACK HAMMER	RAMIREZ MENDOZA	47211517	ESPECIALISTA EN LIMPIEZA DE VIAS Y ESPACIOS PUBLICOS	SUB GERENCIA DE GESTION Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	CAS N° 268-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	M
43	LESLIE ELIZABETH	SANABRIA ARAUCO	73277644	ESPECIALISTA EN AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO	SUB GERENCIA DE GESTION DE LOS SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO	CAS N° 270-2018-MPS	BACHILLER EN CIENCIAS FORESTALES Y DEL AMBIENTE	F
44	SIDNEY XIOMARA	SANTIAGO RAMOS	73464915	ESPECIALISTA EN CIUDADANIA AMBIENTAL	SUB GERENCIA DE GOBERNANZA Y GESTION INTEGRAL DE LA CALIDAD AMBIENTAL	CAS N° 271-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA AMBIENTAL	F
45	MAYRA LUZ	MORALES CAMPOS	73091289	ESPECIALISTA EN MONITOREO	SUB GERENCIA DE GOBERNANZA Y GESTION INTEGRAL	CAS N° 272-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	F

					DE LA CALIDAD AMBIENTAL			
46	BETZI JAQUELIN	MEZA RODRIGUEZ	46817272	SUB GERENTE	SUB GERENCIA DE GESTION Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	CAS N° 266-2018-MPS	INGENIERA FORESTAL	F
47	GABY ANTONIETA	PALOMINO HUANHUAYO	45322810	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE AUTORIZACIONES, CONCESIONES Y LICENCIAS	CAS N° 263-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS	F
48	ROSARIO	BALBIN VILA	45429435	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 253-2019-MPS	EGRESADO TECNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	F
49	NEMESIO	GARCIA FERNANDEZ	20997547	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 255-2019-MPS	EGRESADO EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	M
50	NOEMI DIONICIA	VASQUEZ ROJAS	46944671	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 256-2019-MPS	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS	F
51	EDINSON WILSON	EGOAVIL MEZA	42496625	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 257-2019-MPS	EGRESADO TECNICO EN ENFERMERIA	M
52	YEYNOR SAUL	MIGUEL LAZARO	43473984	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 258-2019-MPS	TECNICO EN CARPINTERIA	M
53	EDWIN GABRIEL	VEGA ESPINOZA	43599249	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 259-2019-MPS	LICENCIADO MILITAR	M
54	JHON LIVI	MARTINEZ LAVADO	44074495	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 260-2019-MPS	EGRESADO TECNICO EN AGROPECUARIA	M
55	CLIFOR	HUAMAN BUENO	45673853	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 261-2019-MPS	EGRESADO EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS	M
56	PABLO ENRIQUE	ROJAS VIVAS	20993835	SUB GERENTE	SUB GERENCIA DE TERMINALES DE TRANSPORTE	CAS N° 262-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACION	M

57	CARLOS EDUARDO	ROJAS ROJAS	47802944	ASISTENTE ADMINISTRATIVO – NOTIFICADOR	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	CAS N° 254-2019-MPS	EGRESADO EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS	M
58	ERIK JOSEPH	BENDEZU GALINDEZ	45124673	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	CAS N° 283-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	M
59	HANSEL MAGALI	SANCHEZ HUAMAN	43241423	TRABAJADORA SOCIAL	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	CAS N° 284-2019-MPS	LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL	F
60	YISELY DURKY	GOMEZ CHAVEZ	73515964	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	OF. PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	CAS N° 307-2018-MPS	EGRESADA EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	F
61	YOYIS YOEL	ZEVALLS VEGA	71831107	TECNICO ADMINISTRATIVO I - PCA ALMACENERO	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	CAS N° 306-2018-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	M
62	MIGUEL ANGEL	BECERRA DE LA O	47639738	TECNICO ADMINISTRATIVO - PAN TBC	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	CAS N° 305-2018-MPS	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION	M
63	NELIDA	QUISPE RIVAS	45147979	TECNICO ADMINISTRATIVO - PCA	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	CAS N° 304-2018-MPS	BACHILLER EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	F
64	EDITH MILAGROS	AVELLANEDA DE LA O	71820760	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	CAS N° 303-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS	F
65	DAVID SANTIAGO	VILLAZANA ACEVEDO	46736129	SUB GERENTE	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	CAS N° 302-2018-MPS	BACHILLER EN EDUCACION	M
66	JIM FERNANDO	MANRIQUE ARANGO	40405192	EMPADRONADOR	UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO ULE - SISFOH	CAS N° 301-2018-MPS	TECNICO EN COMPUTACION	M
67	HAYMEE ANAIZ	MARAVI CASTELLARES	42248135	DIGITADOR	UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO ULE - SISFOH	CAS N° 300-2018-MPS	TECNICO EN COMPUTACION E INFORMATICA	F
68	ROLANDO	ARONE AGUIRRE	40925968	GUARDIAN	CEDIF	CAS N° 299-2018-MPS	TECNICO EN COMPUTACION E INFORMATICA	M
69	MADAITHS CATHERINE	BULLON FLORES	43809500	TRABAJADORA SOCIAL	CEDIF	CAS N° 298-2018-MPS	LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL	F
70	SHARMELY DELCY	ROSEMENA VICUÑA	21122848	PSICOLOGO	CEDIF	CAS N° 297-2018-MPS	PSICOLOGO	F
71	MARIA ISABEL	AYRA PAUCAR	43627746	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	CENTRO INTEGRAL DEL ADULTO MAYOR (CIAM)	CAS N° 296-2018-MPS	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS	F

72	EZEQUIEL MIGUEL	ALBARIN PENDULA	46326428	ASISTENTE JURIDICO I - DEMUNA	SUB GERENCIA DE DEFENSA Y PROMOCION SOCIAL	CAS N° 295-2018-MPS	ESTUDIANTE EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	M
73	ABEL DANIEL	ROQUE HUAMAN	46733326	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	SUB GERENCIA DE DEFENSA Y PROMOCION SOCIAL	CAS N° 294-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS	M
74	GUISELA	ARIAS RODRIGUEZ	45019876	ENFERMERA	PICED	CAS N° 293-2018-MPS	LICENCIADO EN ENFERMERIA	F
75	CHARO MARGOT	SUCÑO ESPINOZA	47799237	RESPONSABLE	PICED	CAS N° 292-2018-MPS	OBSTETRA	F
76	GUELMER TEODORO	GALINDO GASPAR	21013691	PROMOTOR DE SALUD	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO	CAS N° 291-2018-MPS	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION	M
77	CARLOS ANTONIO	AYRE ORELLANA	44241665	RESPONSABLE DE CULTURA Y DEPORTE	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO	CAS N° 290-2018-MPS	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS	M
78	KATY RUTH	TORRES ANYOSA	41214797	RESPONSABLE DEL CENTRO DE PROMOCION Y VIGILANCIA COMUNAL	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO	CAS N° 288-2018-MPS	BACHILLER EN ZOOTECNIA	F
79	FUKUSHIMA	MIYASATO MERINO	40712839	RESPONSABLE DE SIS	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO	CAS N° 287-2018-MPS	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	M
80	JOSUE RONAL	FERRER POVES	42490642	RESPONSABLE DE PADRON NOMINAL	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO	CAS N° 286-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION	M
81	IRMA KATERIN	INGARUCA RODRIGUEZ	46446057	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TÉCNICA Y DESARROLLO HUMANO	CAS N° 285-2019-MPS	TECNICO EN COMOUTACIÓN E INFORMATICA	
82	EVELYN MERCEDES	QUINTANA AYLAS	20083503	SECRETARIA	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E INFRAESTRUCTURA	CAS N° 273-2018-MPS	BACHILLER EN EDUCACION Y CIENCIAS HUMANAS	F

83	JENRY TOMAS	LOPEZ VELASCO	44666796	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E INFRAESTRUCTURA	CAS N° 274-2018-MPS	EGRESADO EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS	M
84	FREYSER ANTONIO	CHIARA VASQUEZ	71569962	TOPOGRAFO	SUB GERENCIA DE PRE INVERSION	CAS N° 275-2018-MPS	SECUNDARIA COMPLETA	M
85	SHIRLEY MORELLA	GAGO ALARCON	71120166	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	CAS N° 276-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS	F
86	DAVID FRANKLIN	GOMEZ BARRETO	47012905	TOPOGRAFO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	CAS N° 277-2018-MPS	TECNICO EN TOPOGRAFIA	M
87	ERICK	DOMINGUEZ ROJAS	46000088	NOTIFICADOR	SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	CAS N° 278-2018-MPS	SECUNDARIA COMPLETA	M
88	ANGEL LUIS	REYES TORPOCO	48644676	TECNICO DE CAMPO I	SUB GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	CAS N° 280-2019-MPS	EGRESADO EN INGENIERIA CIVIL	M
89	EDGAR	QUISPE TUNCAR	42426727	ESPECIALISTA EN LIQUIDACIÓN TÉCNICA	SUB GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	CAS N° 281-2019-MPS	INGENIERIA CIVIL	M
90	Yael KEREN	IMAN ECHEVARRIA	72082151	ESPECIALISTA EN INFOBRAS	SUB GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	CAS N° 282-2019-MPS	INGENIERA EN SISTEMAS	F
91	CELIA JAKELINE	MIRELLES CHUCO	42537891	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	CAS N° 279-2018-MPS	TECNICO EN COMPUTACION E INFORMACION	F
92	ANA MARIA	ESPIRITU SIERRA	20997436	SECRETARIA	RENTAS	CAS N° 231-2019-MPS	SECUNDARIA COMPLETA	F
93	GINA LETICIA	HUAMAN CARHUAVILCA	47419642	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	REGISTRO TRIBUTARIO	CAS N° 232-2019-MPS	EGRESADA UNIV. EN ADMINISTRACION	F
94	EDITH DEYSI	ZIVALLOS ORE	44571794	AUXILIAR COACTIVO	EJECUCION COACTIVA	CAS N° 233-2019-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS	F
95	INES CYNTHIA	LOPEZ JUNCO	46052606	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	RECAUDACION Y CONTROL	CAS N° 234-2019-MPS	EGRESADA UNIV. EN ADMINISTRACION	F
96	SANDRO	MALPARTIDA VELIZ	72974289	NOTIFICADOR	RECAUDACION Y CONTROL	CAS N° 235-2019-MPS	EGRESADO EN DERECHO	M
97	MILE JUDITH	TORPOCO SALAZAR	46149559	NOTIFICADOR	RECAUDACION Y CONTROL	CAS N° 236-2019-MPS		F
98	ANGEL FRANCISCO	CURI OREZANO	71910539	NOTIFICADOR	RECAUDACION Y CONTROL	CAS N° 238-2019-MPS	ESTUDIANTE DE INGENIERIA CIVIL	M
99	BRENDA	CALDERON FARFAN	73188303	NOTIFICADOR	RECAUDACION Y CONTROL	CAS N° 239-2019-MPS	EGRESADA EN COMPUTACIÓN E INFORMATICA	F
100	KENYO LITS	CHUPAYO ACUÑA	47755003	NOTIFICADOR	RECAUDACION Y CONTROL	CAS N° 237-2019-MPS	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS	M

101	JUDITH YOLANDA	GARCIA QUINTANA	41278224	SECRETARIA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	CAS N° 240-2019-MPS	TECNICO EN PRODUCCION AGROPECUARIA	F
102	DAYANA	SANTANA MIRANDA	72455611	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	CAS N° 241-2019-MPS	EGRESADO EN AGRONOMIA TROPICAL	F
103	YESSICA PAMELA	VEINTEMILLA PIÑAS	45219019	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO	CAS N° 242-2019-MPS	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACIÓN	F
104	CINTHYA	SOLIS VALDERRAMA	44515270	TÉCNICO AGRÍCOLA	SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO	CAS N° 243-2019-MPS	TECNICO EN AGROPECUARIA	F
105	EDGAR TEOFILO	ORTEGA ALBINO	04351862	ASISTENTE TÉCNICO I	SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO	CAS N° 244-2019-MPS	TECNICO AGROPECUARIO	M
106	MARIBEL	HINOSTROZA PARIACHI	47554184	SECRETARIA	GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA	CAS N° 245-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	F
107	FAIRUS MARINA	CANALES YARANGA	73009383	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA	CAS N° 246-2019-MPS	EGRESADA EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS	F
108	VANEZA DIANA	SAMANIEGO ROJAS	46288385	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - POLICIA MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACION Y LICENCIASCOMERC. Y LICENCIAS	CAS N° 247-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACIÓN	F
109	SONIA RUTH	HUAMAN RICSE	48168507	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	CAS N° 248-2019-MPS	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	F
110	ELIAS	DE LA CRUZ MALDONADO	47051933	PROMOTOR DE PARTICIPACION VECINAL	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	CAS N° 249-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACIÓN	M
111	YESENIA CORALI	MORMONTOY TELLO	45208037	TECNICOS OPERADORES DE MONITOREO	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	CAS N° 250-2019-MPS	TECNICO EN COMPUTACION E INFORMATICA	F
112	JOSE LUIS	HUALLPA GASPAR	20085427	INSPECTOR SANITARIO	MATADERO MUNICIPAL	CAS N° 251-2019-MPS	MEDICO VETERINARIO	M

113	DITER	VARGAS HUAMAN	46609957	TECNICO RESPONSABLE DE POES	MATADERO MUNICIPAL	CAS N° 252-2019-MPS	INGENIERO ZOOTECNISTA	M
114	ALVARO	DE LA SOTA ULLOA	40614937	PROCURADOR PUBLICO	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	CONFIANZA	ABOGADO	M
115	FREDY	BRICEÑO BONIFACIO	20084309	ASESOR LEGAL	OFICINA DE ASESORIA LEGAL	CONFIANZA	ABOGADO	M
116	OLIVIA FELICITAS	RIVAS QUISPE	41085672	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA GENERAL	PERMANENTE	TECNICO EN SECRETARIADO EJECUTIVO	F
117	MILTON ALCIBIADES	RIVERA ORE	20425642	RESP. TRAMITE DOCUMENTARIO	SECRETARIA GENERAL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M
118	NOEMI NORA	SOTO NUÑEZ	20995782	RESP. ARCHIVO CENTRAL	SECRETARIA GENERAL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	F
119	ESMERALDA	ASSAYAG GONZALES	20985155	RESPONSABLE	REGISTRO CIVIL	NOMBRADO		F
120	EDUARDO ALEJANDRO	ATAO ESPINOZA	20052276	GERENTE	GERENCIA MUNICIPAL	CONFIANZA	ECONOMISTA	M
121	ELMER KEVIN	MOSCOSO QUICHCA	47444441	GERENTE	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONFIANZA	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	M
122	RAMON ARTURO	SANCHEZ HINOSTROZA	20999978	CHOFER	ADMINISTRACION Y FINANZAS	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M
123	EDUARDO JUSTINO	GUTIERREZ GUZMAN	20961803	RESPONSABLE DE MARGESI Y BIENES	ADMINISTRACION Y FINANZAS	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M
124	ULISES SAMUEL	ARELLANO HUAMAN	41562457	SUB GERENTE	SUB GERENCIA DE LOGISTICA	CONFIANZA	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	M
125	JOSE EDUARDO	CABANILLAS PLAZA	20962103	RESPONSABLE	UNIDAD DE ALMACEN	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M
126	CESAR JORGE	DIAZ VILCAHUAMAN	20042296	APOYO	UNIDAD DE ALMACEN	PERMANENTE	TECNICO EN CONTABILIDAD	M
127	MARIA ELENA	ACERO MEZA	20962054	SUB GERENTE	TESORERIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F
128	ROSA YOLANDA	ROJAS VARGAS	20995125	ASISTENTE	TESORERIA	NOMBRADO	TECNICO EN ADMINISTRACION	F
129	ANGELICA GLORIA	JANAMPA MORATILLO	20985329	RESP. UNIDAD DE CAJA	TESORERIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F
130	JUAN JEREMIAS	TORRES ORTIZ	21002610	SUB GERENTE	RECURSOS HUMANOS	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	M
131	JULIO CESAR	ASTURIZAGA IGLESIAS	20962396	GUARDIAN LOCAL MAESTRANZA	RECURSOS HUMANOS	NOMBRADO		M
132	HILDEGARDO FRANCISCO	MOREYRA VICERREL	20995882	GUARDIAN DEL CENTRO DE CONVENCIONES (NOCHE)	RECURSOS HUMANOS	PERMANENTE		M
133	ESTEBAN MARINO	BALBIN MAURICIO	21010282	SUB GERENTE	CONTABILIDAD Y FINANZAS	PERMANENTE	CONTADOR PUBLICO	M
134	CIRILO MILLER	SANCHEZ QUISPE	21010759	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE MAQUINARIAS	PERMANENTE		M

135	FORTUNATO	SOTO SUAREZ	80632998	GERENTE	PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	CONFIANZA		M
136	MARIO RICARDO GERARDO	VELARDE ESPINOZA	20546078	SUB GERENTE	PLANEAMIENTO	PERMANENTE	ECONOMISTA	M
137	ELMER GABRIEL	DIAZ FERNANDEZ	20973665	SUB GERENTE	PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION	NOMBRADO	UNIVERSITARIO INCOMPLETO	M
138	JESSENIA	MERCADO ORELLANA	21010300	APOYO	PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION	PERMANENTE	EGRESADA UNIV. EN ING. DE SISTEMAS	F
139	MARCO ANTONIO	CAMPOS GONZALES	20579992	SUB GERENTE	PROGRAMACION E INVERSIONES	PERMANENTE	ECONOMISTA	M
140	NILDA BETTY	HUARI PASTRANA	40258406	GERENTE	GERENCIA DEL AMBIENTE	CONFIANZA	INGENIERA EN CIENCIAS AGRARIAS: ESP. ZOOTECNIA	F
141	SABINA MILAGRO	BURGOS MARAVI	20964429	APOYO	GERENCIA DEL AMBIENTE	NOMBRADO	TECNICO EN ADMINISTRACION	F
142	MELVYN YAPHET	PADILLA MOYA	21014257	SUB GERENTE	SERVICIOS AMBIENTALES Y ECOSIST.	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	BACHILLER EN CIENCIAS AGRARIAS: ESP. AGRONOMIA	M
143	ORLANDO GILBERTO	PICHIULI LEON	20968551	RESPONSABLE	RESIDUOS SOLIDOS	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M
144	CARMELA LUZ	ALARCON SANCHEZ	41622026	SUB GERENTE	GOBERNANZA Y GESTION INT. DE C.A.	DESIGNADO (D.L. N° 1057)		F
145	WILFREDO JAVIER	YUPANQUI VARGAS	25762989	GERENTE	ECONOMICO LOCAL	CONFIANZA		M
146	BRAULIO JOSELIN	PERCA CHAMBILLA	20985610	CHOFER	ECONOMICO LOCAL	PERMANENTE		M
147	ISMAEL	ZEVALLOS ZARABIA	20995004	SUB GERENTE	PROMOCION EMPRESARIAL	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	M
148	EDDISON	TICSIHUA AGUILAR	21013932	SUB GERENTE	PROMOCION Y DES. PRODUCTIVO	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	INGENIERA EN CIENCIAS AGRARIAS: ZOOTECNIA	M
149	OSCAR RUBEN	RAQUI EUFRACIO	21014368	GERENTE	SERVICIOS PUBLICOS Y SEG. CIUDADANA	CONFIANZA	INGENIERO	M
150	ELVER JULIO	SOTO PEREZ	07969229	ENCARGADO	COMERCIALIZACION Y LIC.	PERMANENTE	LIC. EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	M
151	ROSALBINA HAYDEE	ORELLANA CAMPAN	20992248	APOYO	LICENCIA MUNICIPAL	PERMANENTE	TECNICO AGROPECUARIA	F
152	MARGARITA MARIA	MAMANI CONDORI	20961591	RESPONSABLE	CONTROL Y COMERCIO	PERMANENTE	UNIVERSITARIO COMPLETO	F
153	JOSE ANTONIO	ANGO ALHUAY	19982805	RESPONSABLE	CAMAL MUNICIPAL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M
154	EMILIO	CAMPOS SILVA	06043175	SUB GERENTE	SEGURIDAD CIUDADANA	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	SECUNDARIA COMPLETA	M
155	YONI LUIS	PALACIOS LAZO	20015632	GERENTE	TRANSITO, VIALIDAD Y T.P.	CONFIANZA	ABOGADO	M

156	SONIA CRISTINA	ORDOÑEZ CANO	20992432	SECRETARIA	TRANSITO, VIALIDAD Y T.P.	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F
157	NOEL ELEAZAR	ESPIRITU BRAVO	21014402	SUB GERENTE	TRANSPORTE, SEÑALIZACION Y SEM.	PERMANENTE	EGRESADO TECNICO EN ENFERMERIA	M
158	GERMAN	REGINALDO HUARCAYA	21013762	APOYO	TRANSPORTE, SEÑALIZACION Y SEM.	PERMANENTE	EGRESADO TECNICO EN COMPUTACION	M
159	HUGO NICOLAS	SANCHEZ ORELLANA	20991716	INSPECTOR DE TRANSITO	TRANSITO	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M
160	ALEXANDER	ALZAMORA MELGAR	10728112	SUB GERENTE	CONCESIONES, AUTORIZ Y LIC.	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	M
161	EDUARDO CRISTIAN	LAGOS VILLAVICENCIO	40591956	GERENTE	DESARROLLO URBANO E INF.	CONFIANZA	INGENIERO CIVIL	M
162	ANIA GINA	BALDEON ORELLANA	20075027	SUB GERENTE	DESARROLLO URBANO Y RURAL	DESIGNADO (D.L. N° 1057)		
163	JOHN ALEX	AGUILAR HUARI	44215724	SUB GERENTE	OBRAS PUBLICAS	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	INGENIERO CIVIL	M
164	EDGAR MARTIN	AYLLON MIRANDA	41626751	SUB GERENTE	PRE INVERSION	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	ECONOMISTA	M
165	LENIN DANTE	RAMIREZ CALERO	40588974	GERENTE	SOCIAL Y HUMANO	CONFIANZA	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	M
166	SUSANA GUADALUPE	FLORES PAREDES	20963900	ASISTENTA SOCIAL	SOCIAL Y HUMANO	PERMANENTE	LIC. TRABAJADOR SOCIAL	F
167	ROSA MILDRI	MISARI ANDIA	20117486	RESPONSABLE SISFOH	SOCIAL Y HUMANO	PERMANENTE		F
168	LUDY ROSSANA	VILCHEZ CASAS	40445155	SUB GERENTE	ASISTENCIA TECNICA Y DD.HH.	PERMANENTE	LIC. EN ADMINISTRACION	F
169	MARIA ESTHER	PAREDES KRIETE	20977714	APOYO	ASISTENCIA TECNICA Y DD.HH.	PERMANENTE	ING. ZOOTECNISTA	F
170	EDWIN RICHARD	ÑAÑA PATILLA	41151189	APOYO ADMINISTRATIVO	ASISTENCIA TECNICA Y DD.HH.	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M
171	DANIEL EMILIO	CANCHARI ROSALES	40671046	RESPONSABLE	BIBLIOTECA MUNICIPAL	PERMANENTE	TECNICO EN COMPUTACION	M
172	FREDDY HERNAN	NAVARRO PAUCAR	20973795	RESPONSABLE	EDUC. CULTURA Y DEPORTE	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M
173	EVER RAMON	MIGUEL VILLAR	20973666	SUB GERENTE	DEFENSA Y PROMOCION SOCIAL	NOMBRADO	TECNICO EN ADMINISTRACION	M
174	ABRAHAM ANCELMO	LEIVA DAMIAN	21007256	RESPONSABLE	DEMUNA	PERMANENTE	PSICOLOGO	M
175	DANTE TEODORO	RAVICHAGUA CARBAJAL	20056579	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	DEMUNA	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M
176	ELVIS RUBEN	CONTRERAS SOTO	41862815	SUB GERENTE	PROGRAMAS ALIMENTARIO	DESIGNADO (D.L. N° 1057)	INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	M

177	ALEJANDRO DARIO	PORTOCARRERO ROJAS	20973935	RESPONSABLE	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	NOMBRADO	TECNICO INCOMPLETO	M
178	EDILBERTO DARIO	RODRIGUEZ HUAMANLAZO	20997150	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I - PVL	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	PERMANENTE	UNIVERSITARIO COMPLETO	M
179	CALEB HOUSSEMAN	CABELLO CHRISENTE	40520047	GERENTE	GERENCIA DE DESARROLLO DE PUEBLOS INDIGENAS	CONFIANZA	BACHILLER EN EDUCACION	M
180	SANTIAGO	CORDOVA QUISPE	20960354	GERENTE	GERENCIA DE RENTAS	NOMBRADO	LIC. EN ADMINISTRACION	M
181	RAQUEL BEATRIZ	MENDOZA MANRIQUE	20960593	SUB GERENTE	ADMINISTRACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F
182	ERICK ANTHONY WILBER	SALAS GUZMAN	45213083	PROGRAMADOR DE SISTEMA PAD I	ADMINISTRACION TRIBUTARIA	PERMANENTE (MEDIDA CAUTELAR)	INGENIERO DE SISTEMAS	M
183	MESIAS RAIME	HUAMANI BAUTISTA	19806994	SUB GERENTE	FISCALIZACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	TECNICO EN CONTABILIDAD	M
184	VITALIANO	VILCAPOMA JUICA	19862906	ASISTENTE	FISCALIZACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M
185	MANUEL ANGEL	PEÑALOZA ESTRADA	20960440	APOYO	FISCALIZACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M
186	FARID	SALAS RAMIREZ	20973738	APOYO	FISCALIZACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M
187	MARIELA	VILLAR GONZALES	42373726	EJECUTOR COACTIVO	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	PERMANENTE	ABOGADO	F
188	MARIBEL JESSICA	DE LA CRUZ SOTO	46653815	AUXILIAR COACTIVO	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	PERMANENTE	TECNICO EN ADMINISTRACION	F
189	EDUVIA DEMETRIA	MADUEÑO BENITES	20991874	ASISTENTE	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	F
190	EDITH AGRIPINA	COTERA HINOSTROZA	20985356	SUB GERENTE	RECAUDACION Y CONTROL	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F
191	MIRTHA YOLANDA	DIONISIO PAJAR DE GALVEZ	20962218	APOYO	RECAUDACION Y CONTROL	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F
192	JULIA MAXIMA	ALIAGA PORTOCARRERO	20964645	RECAUDADOR	RECAUDACION Y CONTROL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	F
193	JUAN	MEDINA CHAHUILLCO	20965049	RECAUDADOR	RECAUDACION Y CONTROL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M
194	PABLO MARTIN	ROJAS BALTAZAR	21010685	RECAUDADOR	RECAUDACION Y CONTROL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M
195	NAZARIO INOCENCIO	GARCIA CANTORAL	20961518	RECAUDADOR	RECAUDACION Y CONTROL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M

Relación aleatorizada para calcular la muestra

Nº	NOMBRES	APELLIDOS	DNI	UNIDAD ORGANICA	SEXO
1	CATALINA	LUDEÑA RIVAS	72263490	ALCALDIA	F
2	PETER ROBINZON	MANRIQUE HUAMANLAZO	41891678	ALCALDIA	M
3	CLARIBEL BETZI	OSORIO CASAS	46113924	GERENCIA MUNICIPAL	F
4	ANITA CESIA	MEDINA ROJAS	47696440	GERENCIA MUNICIPAL	F
5	BREY JAVIER	LOAYZA ONCEHUAY	46870787	GERENCIA MUNICIPAL	M
7	YODALIZ LINDA	DAVILA ZAMBRANO	46990268	SECRETARIA GENERAL	F
8	GABY DENISSE	HUACCHO SUAREZ	44217866	ASESORIA LEGAL	F
9	JENNIFER SUSANA	ARMAS REZA	45204260	ASESORIA LEGAL	F
10	RUSBEL JHOSEPH	SANTOS BONIFACIO	71777279	IMAGEN INSTITUCIONAL	M
11	HELI	HARO MONTALVO	42924689	IMAGEN INSTITUCIONAL	M
12	EDWIN ANGEL	HINOSTROZA ENRIQUE	71526221	IMAGEN INSTITUCIONAL	M
13	SOLEDAD ROSANA	OSORES LUIS	10726573	ADMINIST. Y FINANZAS	F
14	ROSALINDA	VALLADOLID HUAMANI	43590364	ADMINIST. Y FINANZAS	F
17	PERCY MARCELO	NINA CASTRO	48100577	CONTAB. Y FINANZAS	M
18	MAGALY RITA	BAZAN CASTILLO	47393092	LOGISTICA	M
20	JUAN	CAMASI PARIONA	41848298	LOGISTICA	F
21	JEFFERSON BRADLY	MORALES CAHUANA	47242399	LOGISTICA	M
23	ZULMA	CAMARENA PALACIOS	10784472	LOGISTICA	F
24	SERGIO ALBERTO	CUZCANO ALCALA	47778049	LOGISTICA	M
25	DAVID	PEREZ CENTENO	23159313	ALMACEN	M
27	INES BETTY	CENTENO MENDOZA	71435739	CONTROL PATRIMONIAL	F
28	PAMELA FLOR	ESTRADA MUERAS	70320088	RECURSOS HUMANOS	M
29	DELSI	ROJAS QUILLATUPA	72690223	RECURSOS HUMANOS	F
31	IVAN CESAR	ROMERO ANYOSA	46431826	RECURSOS HUMANOS	M
32	GRACIELA MILCA	BENAVIDES VEGA	44507312	TESORERIA	F
33	CATALINA	ALARCON PORRAS	20996608	TESORERIA	F
34	DEYSI ESTELA	GUTIERREZ PARIONA	77069390	MAQUINARIAS	M
38	VILMA	SALOME ÑAVEZ	20119563	PRESUP. Y RACIONALIZAC.	F
39	SANDY KATHIA	SOTO MOYA	42683016	GERENCIA DEL AMBIENTE	F
41	GIOVANNI SLATER	MURGA RUIZ CARO	70846491	SUB GERENCIA DE GESTION Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	M
43	LESLIE ELIZABETH	SANABRIA ARAUCO	73277644	SUB GERENCIA DE GESTION DE LOS SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO	F
44	SIDNEY XIOMARA	SANTIAGO RAMOS	73464915	SUB GERENCIA DE GOBERNANZA Y GESTION INTEGRAL DE LA CALIDAD AMBIENTAL	F
47	GABY ANTONIETA	PALOMINO HUANHUAYO	45322810	SUB GERENCIA DE AUTORIZACIONES, CONCESIONES Y LICENCIAS	F
48	ROSARIO	BALBIN VILA	45429435	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	F
50	NOEMI DIONICIA	VASQUEZ ROJAS	46944671	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	F
51	EDINSON WILSON	EGOAVIL MEZA	42496625	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	M
53	EDWIN GABRIEL	VEGA ESPINOZA	43599249	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	M
54	JHON LIVI	MARTINEZ LAVADO	44074495	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	M

55	CLIFOR	HUAMAN BUENO	45673853	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	M
56	PABLO ENRIQUE	ROJAS VIVAS	20993835	SUB GERENCIA DE TERMINALES DE TRANSPORTE	M
57	CARLOS EDUARDO	ROJAS ROJAS	47802944	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN Y SEMAFORIZACIÓN.	M
59	HANSEL MAGALI	SANCHEZ HUAMAN	43241423	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	F
60	YISELY DURKY	GOMEZ CHAVEZ	73515964	OF. PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	F
61	YOYIS YOEL	ZEVALLS VEGA	71831107	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	M
62	MIGUEL ANGEL	BECERRA DE LA O	47639738	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	M
63	NELIDA	QUISPE RIVAS	45147979	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	F
65	DAVID SANTIAGO	VILLAZANA ACEVEDO	46736129	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	M
66	JIM FERNANDO	MANRIQUE ARANGO	40405192	UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO ULE – SISFOH	M
67	HAYMEE ANAIZ	MARAVI CASTELLARES	42248135	UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO ULE – SISFOH	F
68	ROLANDO	ARONE AGUIRRE	40925968	CEDIF	M
69	MADAITHS CATHERINE	BULLON FLORES	43809500	CEDIF	F
70	SHARMELY DELCY	AROSEMENA VICUÑA	21122848	CEDIF	F
72	EZEQUIEL MIGUEL	ALBARIN PENDULA	46326428	SUB GERENCIA DE DEFENSA Y PROMOCION SOCIAL	M
73	ABEL DANIEL	ROQUE HUAMAN	46733326	SUB GERENCIA DE DEFENSA Y PROMOCION SOCIAL	M
74	GUISELA	ARIAS RODRIGUEZ	45019876	PICED	F
79	FUKUSHIMA	MIYASATO MERINO	40712839	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO	M
80	JOSUE RONAL	FERRER POVES	42490642	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO	M
81	IRMA KATERIN	INGARUCA RODRIGUEZ	46446057	SUB GERENCIA DE ASISTENCIA TÉCNICA Y DESARROLLO HUMANO	
84	FREYSER ANTONIO	CHIARA VASQUEZ	71569962	SUB GERENCIA DE PRE INVERSION	M
85	SHIRLEY MORELLA	GAGO ALARCON	71120166	SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	F
88	ANGEL LUIS	REYES TORPOCO	48644676	SUB GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	M
89	EDGAR	QUISPE TUNCAR	42426727	SUB GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	M
90	Yael Keren	IMAN ECHEVARRIA	72082151	SUB GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	F
92	ANA MARIA	ESPIRITU SIERRA	20997436	RENTAS	F
93	GINA LETICIA	HUAMAN CARHUAVILCA	47419642	REGISTRO TRIBUTARIO	F
94	EDITH DEYSI	ZEVALLS ORE	44571794	EJECUCION COACTIVA	F
95	INES CYNTHIA	LOPEZ JUNCO	46052606	RECAUDACION Y CONTROL	F
97	MILE JUDITH	TORPOCO SALAZAR	46149559	RECAUDACION Y CONTROL	F
98	ANGEL FRANCISCO	CURI OREZANO	71910539	RECAUDACION Y CONTROL	M
99	BRENDA	CALDERON FARFAN	73188303	RECAUDACION Y CONTROL	F
101	JUDITH YOLANDA	GARCIA QUINTANA	41278224	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	F
102	DAYANA	SANTANA MIRANDA	72455611	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	F
103	YESSICA PAMELA	VEINTEMILLA PIÑAS	45219019	SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO	F
105	EDGAR TEOFILO	ORTEGA ALBINO	4351862	SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO	M
108	VANEZA DIANA	SAMANIEGO ROJAS	46288385	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACION Y LICENCIASCOMERC. Y LICENCIAS	F
112	JOSE LUIS	HUALLPA GASPAS	20085427	MATADERO MUNICIPAL	M
115	FREDY	BRICEÑO BONIFACIO	20084309	OFICINA DE ASESORIA LEGAL	M

116	OLIVIA FELICITAS	RIVAS QUISPE	41085672	SECRETARIA GENERAL	F
117	MILTON ALCIBIADES	RIVERA ORE	20425642	SECRETARIA GENERAL	M
118	NOEMI NORA	SOTO NUÑEZ	20995782	SECRETARIA GENERAL	F
119	ESMERALDA	ASSAYAG GONZALES	20985155	REGISTRO CIVIL	F
123	EDUARDO JUSTINO	GUTIERREZ GUZMAN	20961803	ADMINISTRACION Y FINANZAS	M
124	ULISES SAMUEL	ARELLANO HUAMAN	41562457	SUB GERENCIA DE LOGISTICA	M
125	JOSE EDUARDO	CABANILLAS PLAZA	20962103	UNIDAD DE ALMACEN	M
126	CESAR JORGE	DIAZ VILCAHUAMAN	20042296	UNIDAD DE ALMACEN	M
128	ROSA YOLANDA	ROJAS VARGAS	20995125	TESORERIA	F
129	ANGELICA GLORIA	JANAMPA MORATILLO	20985329	TESORERIA	F
131	JULIO CESAR	ASTURIZAGA IGLESIAS	20962396	RECURSOS HUMANOS	M
132	HILDEGARDO FRANCISCO	MOREYRA VICERREL	20995882	RECURSOS HUMANOS	M
135	FORTUNATO	SOTO SUAREZ	80632998	PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	M
137	ELMER GABRIEL	DIAZ FERNANDEZ	20973665	PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION	M
138	JESSENIA	MERCADO ORELLANA	21010300	PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION	F
139	MARCO ANTONIO	CAMPOS GONZALES	20579992	PROGRAMACION E INVERSIONES	M
140	NILDA BETTY	HUARI PASTRANA	40258406	GERENCIA DEL AMBIENTE	F
141	SABINA MILAGRO	BURGOS MARAVI	20964429	GERENCIA DEL AMBIENTE	F
145	WILFREDO JAVIER	YUPANQUI VARGAS	25762989	ECONOMICO LOCAL	M
146	BRAULIO JOSELIN	PERCA CHAMBILLA	20985610	ECONOMICO LOCAL	M
149	OSCAR RUBEN	RAQUI EUFRACIO	21014368	SERVICIOS PUBLICOS Y SEG. CIUDADANA	M
150	ELVER JULIO	SOTO PEREZ	7969229	COMERCIALIZACION Y LIC.	M
152	MARGARITA MARIA	MAMANI CONDORI	20961591	CONTROL Y COMERCIO	F
153	JOSE ANTONIO	ANGO ALHUAY	19982805	CAMAL MUNICIPAL	M
154	EMILIO	CAMPOS SILVA	6043175	SEGURIDAD CIUDADANA	M
155	YONI LUIS	PALACIOS LAZO	20015632	TRANSITO, VIALIDAD Y T.P.	M
156	SONIA CRISTINA	ORDOÑEZ CANO	20992432	TRANSITO, VIALIDAD Y T.P.	F
157	NOEL ELEAZAR	ESPIRITU BRAVO	21014402	TRANSPORTE, SEÑALIZACION Y SEM.	M
159	HUGO NICOLAS	SANCHEZ ORELLANA	20991716	TRANSITO	M
161	EDUARDO CRISTIAN	LAGOS VILLAVICENCIO	40591956	DESARROLLO URBANO E INF.	M
162	ANIA GINA	BALDEON ORELLANA	20075027	DESARROLLO URBANO Y RURAL	
165	LENIN DANTE	RAMIREZ CALERO	40588974	SOCIAL Y HUMANO	M
166	SUSANA GUADALUPE	FLORES PAREDES	20963900	SOCIAL Y HUMANO	F
168	LUDY ROSSANA	VILCHEZ CASAS	40445155	ASISTENCIA TECNICA Y DD.HH.	F
169	MARIA ESTHER	PAREDES KRIETE	20977714	ASISTENCIA TECNICA Y DD.HH.	F
170	EDWIN RICHARD	ÑAÑA PATILLA	41151189	ASISTENCIA TECNICA Y DD.HH.	M
171	DANIEL EMILIO	CANCHARI ROSALES	40671046	BIBLIOTECA MUNICIPAL	M
172	FREDDY HERNAN	NAVARRO PAUCAR	20973795	EDUC. CULTURA Y DEPORTE	M
173	EVER RAMON	MIGUEL VILLAR	20973666	DEFENSA Y PROMOCION SOCIAL	M
174	ABRAHAM ANCELMO	LEIVA DAMIAN	21007256	DEMUNA	M
175	DANTE TEODORO	RAVICHAGUA CARBAJAL	20056579	DEMUNA	M
177	ALEJANDRO DARIO	PORTOCARRERO ROJAS	20973935	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	M
178	EDILBERTO DARIO	RODRIGUEZ HUAMANLAZO	20997150	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	M
179	CALEB HOUSSEMAN	CABELLO CHRISENTE	40520047	GERENCIA DE DESARROLLO DE PUEBLOS INDIGENAS	M
180	SANTIAGO	CORDOVA QUISPE	20960354	GERENCIA DE RENTAS	M

181	RAQUEL BEATRIZ	MENDOZA MANRIQUE	20960593	ADMINISTRACION TRIBUTARIA	F
182	ERICK ANTHONY WILBER	SALAS GUZMAN	45213083	ADMINISTRACION TRIBUTARIA	M
183	MESIAS RAIME	HUAMANI BAUTISTA	19806994	FISCALIZACION TRIBUTARIA	M
186	FARID	SALAS RAMIREZ	20973738	FISCALIZACION TRIBUTARIA	M
187	MARIELA	VILLAR GONZALES	42373726	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	F
188	MARIBEL JESSICA	DE LA CRUZ SOTO	46653815	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	F
189	EDUVIA DEMETRIA	MADUEÑO BENITES	20991874	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	F
193	JUAN	MEDINA CHAHUILLCO	20965049	RECAUDACION Y CONTROL	M
194	PABLO MARTIN	ROJAS BALTAZAR	21010685	RECAUDACION Y CONTROL	M

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Satipo, 19 de Agosto de 2019.

CARTA N° 052 -2019-SGRRHH/MPS

Srta.

XIOMARA CENDY CASTRO CAMARENA,
Av. Marginal S/N CP. Los Frutales, Satipo
Satipo.-

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el saludo cordial en nombre de Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Satipo, de acuerdo a la solicitud enviada le informamos que la Municipalidad Provincial de Satipo Autoriza la Aplicación de Instrumentos de Investigación en su Personal Administrativo para que pueda llevar a cabo el desarrollo de su proyecto de investigación – Plan de Tesis – Titulado "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018", asimismo remito COPIA DE REGISTRO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO.

Es oportuno reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Lic. Adm. Juan Jeremías Torres Ortiz
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Recibido
19/08/19
12:10 PM



RELACION DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO

Nº	NOMBRES	APELLIDOS	DNI	CARGO FUNCIONAL	UNIDAD ORGANICA	CONDICION	GRADO DE INSTRUCCION	SEXO	INICIO CONTRATO	TERMINO DE CONTRATO	E-MAIL	TELEFONO
1	CATALINA	LUCERA RIVAS	72263490	TECNICO ADMINISTRATIVO I	ALCALDIA	CAS Nº 1932-2019-MPS	X CICLO ADMINISTRACION	F	07.03.2019	31.05.2019	MATYALLUR.1931@HOTMAIL.COM	947000443
2	PETER ROBINSON	MANRIQUE HUAMANAZO	41821678	CHOFER	ALCALDIA	CAS Nº 1940-2019-MPS	ITO DE SONORARIA	M	07.03.2019	31.05.2019	ISAMCA_3514@HOTMAIL.COM	970007990
3	CLAIRHEL BETZI	OSORIO CASAS	46113924	SECRETARIA	GERENCIA MUNICIPAL	CAS Nº 1952-2019-MPS	TECNICA EN BACH. INGENIERIA DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	F	07.03.2019	31.05.2019	CLAIRBETZI@HOTMAIL.COM	982087921
4	ANITA CÉSIA	MEDINA ROJAS	47684440	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA MUNICIPAL	CAS Nº 1962-2019-MPS	ITO DE SONORARIA	F	07.03.2019	31.05.2019	ANITAMEDINA@HOTMAIL.COM	954607206
5	BREY JAVIER	LOAYZA ONCEHUAY	46829287	CHOFER	GERENCIA MUNICIPAL	CAS Nº 1970-2019-MPS	ITO DE SONORARIA	M	07.03.2019	31.05.2019	LOAYZABREY@HOTMAIL.COM	998842758
6	ROSARIO MARLENY	TORRE VILCHUMAN	20082436	ANALISTA ADMINISTRATIVO II	SECRETARIA GENERAL	CAS Nº 1982-2019-MPS	TECNICA DE EDUCACION SECUNDARIA	F	07.03.2019	31.05.2019	RODARIO.TORRE@HOTMAIL.COM	9545821345
7	TODALUZ LINDA	DAVILA ZAMBRANO	46992688	CONSERJE	SECRETARIA GENERAL	CAS Nº 1992-2019-MPS	TECNICO AGRICULTURA	F	07.03.2019	31.05.2019	LINDA.DAVILA_21@HOTMAIL.COM	954475420
8	JENNIFER SUSANA	HUACHO SUAREZ	44217866	ESPECIALISTA LEGAL	ASESORIA LEGAL	CAS Nº 2002-2019-MPS	BACH. DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS, ECONOMIA Y CIENCIAS POLITICAS	F	07.03.2019	31.05.2019	DAVILA_SUSI@HOTMAIL.COM	931346850
9	JENNIFER SUSANA	ARMAS REZA	45294280	ESPECIALISTA LEGAL	ASESORIA LEGAL	CAS Nº 2012-2019-MPS	BACH. CIENCIAS DE AGRICULTURA Y CIENCIAS POLITICAS	F	07.03.2019	31.05.2019	ARMAS_JENNIFER@HOTMAIL.COM	941118951
10	RUBEN JOSEPH	SANTOS BONIFACIO	71777279	EDITOR AUDIOVISUAL	IMAGEN INSTITUCIONAL	CAS Nº 2022-2019-MPS	PRODUCCION AGRICOLA	M	07.03.2019	31.05.2019	RUBENJOSEPH@HOTMAIL.COM	994301854
11	HELI	HARO MONTALVO	43234689	RELACIONISTA PUBLICO	IMAGEN INSTITUCIONAL	CAS Nº 2032-2019-MPS	BACH. CIENCIAS DE AGRICULTURA Y CIENCIAS POLITICAS	M	07.03.2019	31.05.2019	COMUNICACIONES.ETHELJAS	994301854
12	EDWIN ANSEL	HINOJOSA ENRIQUE	71526221	ANALISTA DE MEDIOS ADMINISTRACION DE REDES	IMAGEN INSTITUCIONAL	CAS Nº 2042-2019-MPS	BACH. ADMINISTRACION DE SISTEMAS	M	07.03.2019	31.05.2019	EDWINANSELHINOJOSA@HOTMAIL.COM	982244645
13	SOLEDAD ROSANA	OSORES LUIS	50726573	SECRETARIA	ADMINIST. Y FINANZAS	CAS Nº 2092-2019-MPS	BACH. SOCIOLOGIA	F	07.03.2019	31.05.2019	SOLE_R_6@HOTMAIL.COM	947029965
14	ROSALINDA	WALLADOL HUAMAN	4359084	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	ADMINIST. Y FINANZAS	CAS Nº 2102-2019-MPS	TECNICA EN COMPUTACIONE INFORMATICA	F	07.03.2019	31.05.2019	ROSALINDA.WALLADOL@HOTMAIL.COM	999984937
15	ITALO GONZALO	SILVA FALCON	20961117	GESTOR ADMINISTRATIVO	ADMINIST. Y FINANZAS	CAS Nº 2112-2019-MPS	CONTAJOR PUBLICO COLEGADO	F	07.03.2019	31.05.2019	ITALO_GONZALO_SILVA@HOTMAIL.COM	948866525
16	EDITH PAOLA	MARTINEZ OUSPE	43343200	INTEGRADOR CONTABLE	ADMINIST. Y FINANZAS	CAS Nº 2122-2019-MPS	CONTAJOR PUBLICO	F	07.03.2019	31.05.2019	PAOLA.MARTINEZ@HOTMAIL.COM	945709152
17	PERCY MARCELO	NINA CASTRO	48100577	TECNICO CONTABLE CONTRACTUAL	CONTAB. Y FINANZAS	CAS Nº 2132-2019-MPS	BACH. CONTABILIDAD Y FINANZAS	M	07.03.2019	31.05.2019	PERCY.MARCELO@HOTMAIL.COM	939917615
18	MAGALY VITA	BAZAN CASTILLO	47989092	ANALISTA DE EJECUCION CONTRACTUAL	LOGISTICA	CAS Nº 2142-2019-MPS	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	M	07.03.2019	31.05.2019	BAZAN_VITA@HOTMAIL.COM	959770042
19	LEZ RUTH	HUAMANCHACU CACERES	73388077	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - CONTRATACION A TRAVES DE COLABORADORES	LOGISTICA	CAS Nº 2152-2019-MPS	EGRESADO ADMINISTRACION EN SISTEMAS	F	07.03.2019	31.05.2019	LEZ_RUTH@HOTMAIL.COM	978147644
20	JUAN	CAMAS PALICHA	41846296	ASISTENTE ADMINISTRATIVO EN CONTRATACION A TRAVES DE COLABORADORES	LOGISTICA	CAS Nº 2162-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACION	F	07.03.2019	31.05.2019	JUAN.PALICHA@HOTMAIL.COM	971584216
21	JEFFERSON BRADY	MOZALES CAHUANA	47242399	ANALISTA ADMINISTRATIVO - COLTAJADOR	LOGISTICA	CAS Nº 2172-2019-MPS	BACH. ADMINISTRACION Y SISTEMAS	M	07.03.2019	31.05.2019	JEFFERSON.MOZALES@HOTMAIL.COM	952327482
22	JONATHAN JAVIER	CORNEJO CANO	70273412	ANALISTA ADMINISTRATIVO - SIAF	LOGISTICA	CAS Nº 2182-2019-MPS	BACH. ADMINISTRACION Y SISTEMAS	M	07.03.2019	31.05.2019	JONATHAN.MOZALES@HOTMAIL.COM	987512524
23	ZULMA	CAMARENA PALACIOS	10784472	ANALISTA ADMINISTRATIVO - SIAF	LOGISTICA	CAS Nº 2192-2019-MPS	TECNICO EN CONTABILIDAD	F	07.03.2019	31.05.2019	ZULMA.C@HOTMAIL.COM	999331258
24	DAVID	PEREZ CENTENO	33159913	ANALISTA DE ALMACEN	ALMACEN	CAS Nº 2212-2019-MPS	TECNICO EN MECANICA AUTOMOTRIZ	M	07.03.2019	31.05.2019	DAVID.P@HOTMAIL.COM	987097831
25	SERGIO ALBERTO	CLUZANO ALCALA	47778049	ANALISTA ADMINISTRATIVO - SIAF	LOGISTICA	CAS Nº 2222-2019-MPS	EGRESADO ADMINISTRACION AUTOMOTRIZ	M	07.03.2019	31.05.2019	SERGIOCLUZANO@HOTMAIL.COM	985666718
26	PAMELA	CARRASCO PALCAR	73388174	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - ALMACEN	ALMACEN	CAS Nº 2232-2019-MPS	TECNICA EN COMPUTACIONE INFORMATICA	M	07.03.2019	31.05.2019	PAMASCOSCO@HOTMAIL.COM	964107555
27	INES BETTY	CENTENO MENDOZA	71483759	ANALISTA DE PATRIMONIO	CONTROL PATRIMONIAL	CAS Nº 2232-2019-MPS	BACH. ADMINISTRACION Y SISTEMAS	F	07.03.2019	31.05.2019	INESBETTY@HOTMAIL.COM	971732212
28	PAMELA FOR	ESTRADA HUERTAS	7023088	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	RECURSOS HUMANOS	CAS Nº 2242-2019-MPS	BACH. CONTABILIDAD Y FINANZAS	M	07.03.2019	31.05.2019	PAMELA.FOR@HOTMAIL.COM	976072536



29	DIELS	ROJAS QUILATIPA	7268023	ANALISTA ADMINISTRATIVO - PLANIFICACION	RECURSOS HUMANOS	CAS N° 225-2019-MPS	EREGADO CONTABILIDAD Y FINANZAS	F	07.03.2019	31.05.2019	rojasd@protonmail.com	969133575
30	CINTIA YENY	SALAS ESPINOZA	4772787	ANALISTA ADMINISTRATIVO DE PLANILLAS, COMPENSACIONES Y TESORERIA	RECURSOS HUMANOS	CAS N° 226-2019-MPS	LIC. ADMINISTRACION INFORMATICA	F	07.03.2019	31.05.2019	cintia_yeny@hotmail.com	928204585
31	IVAN CESAR	BENAVIDES YEGA	46431826	ANALISTA ADMINISTRATIVO DE TESORERIA	RECURSOS HUMANOS	CAS N° 227-2019-MPS	TECNICO EN INFORMATICA	M	07.03.2019	31.05.2019	ivan_cesar@hotmail.com	956079829
32	GRACIELA MILCA	ALARCÓN PARRAS	44507312	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	TESORERIA	CAS N° 228-2019-MPS	TECNICO EN INFORMATICA	F	07.03.2019	31.05.2019	alarcon_g@protonmail.com	930882488
33	CATALINA	GUTIERREZ PAREJONA	20966608	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	TESORERIA	CAS N° 229-2019-MPS	TECNICO EN INFORMATICA	F	07.03.2019	31.05.2019	caty.parejona@protonmail.com	933262590
34	DEIVE ESTELA	MALLMA MAÑÓ	41453367	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y SIG.	MACQUINARIAS	CAS N° 230-2019-MPS	INGENIERO EN INFORMATICA	M	07.03.2019	31.05.2019	deive.mallma@protonmail.com	953930459
35	MARILYN MARITZA	CANCHAN CORDOVA	72897213	TECNICO DE PRESUPUESTO	PLANEACION Y GESTION	593581	TITULO DE CONTADOR	M	07.03.2019	31.05.2019	marilynmaritza@protonmail.com	952626060
36	EDUARDO EDGAR	PICHUQUE HUAMANI	41932790	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y SIG.	PLANEACION Y GESTION	CAS N° 206-2019-MPS	EGRESADO DE INGENIERIA	F	07.03.2019	31.05.2019	eduardoedgar@protonmail.com	958473374
37	DMAS OHLANDI	BALCAME RANZ	20115983	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO	PRESUP. Y RACIONALIZAC.	CAS N° 207-2019-MPS	ESTUDIANTE BCO SOLO	M	07.03.2019	31.05.2019	dmasonlandi@protonmail.com	998660109
38	MILMA	SOTO MOTYA	42683016	SECRETARIA	PRESUP. Y RACIONALIZAC.	CAS N° 209-2019-MPS	CONTADOR PUBLICO	F	07.03.2019	31.05.2019	milma.soto@protonmail.com	998660109
39	SANDY KATHA	CALLUPE HUARI	4558929	ASISTENTE TECNICO	GERENCIA DEL AMBIENTE	CAS N° 264-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	F	07.03.2019	31.05.2019	sandykatha@protonmail.com	959399172
40	YANETH MAGUI	MURGA RUIZ CARO	7084681	ESPECIALISTA EN RECOLECCION SELECTIVA DE LOS RESIDUOS	SUB GERENCIA DE SERVICIOS AMBIENTALES Y MANEJO DE RESIDUOS	CAS N° 265-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	F	07.03.2019	31.05.2019	yanethmagui@protonmail.com	945019121
41	JOVANNI SALTER	RAMIREZ MENDOZA	47211517	ESPECIALISTA EN LIMPIEZA DE SERVICIOS	SUB GERENCIA DE GESTION DE SERVICIOS	CAS N° 267-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	M	07.03.2019	31.05.2019	joovanni@protonmail.com	985000357
42	JACK HAMMER	SANABRIA AVALCO	73277644	ESPECIALISTA EN AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO	SUB GERENCIA DE GESTION DE SERVICIOS	CAS N° 270-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA FORESTAL	M	07.03.2019	31.05.2019	jackhammer@protonmail.com	917903247
43	LESLIE ELIZABETH	SANTAGO RAMOS	71464915	ESPECIALISTA EN CIUDADANIA AMBIENTAL	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	CAS N° 271-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA AMBIENTAL	F	07.03.2019	31.05.2019	leeslie@protonmail.com	947505188
44	SONET XOMARA	MORALES CAMPOS	73091289	ESPECIALISTA EN MONITOREO	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	CAS N° 272-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA AMBIENTAL	F	07.03.2019	31.05.2019	sonetxomara@protonmail.com	939108957
45	MATRA LUZ	MEZA RODRIGUEZ	4681772	SUB GERENTE	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	CAS N° 267-2018-MPS	BACHILLER EN INGENIERIA AMBIENTAL	F	07.03.2019	31.05.2019	matraluz@protonmail.com	988888806
46	BETZI JAQUELIN	PALOMINO HUANHUANO	49323210	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE AUTORIZACIONES	CAS N° 267-2018-MPS	INGENIERIA FORESTAL	F	07.03.2019	31.05.2019	betzi@protonmail.com	954472086
47	GABY ANTONETA	BALBIN VILA	45429435	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE AUTORIZACIONES	CAS N° 265-2018-MPS	INGENIERIA FORESTAL	F	07.03.2019	31.05.2019	gabry@protonmail.com	967679788
48	ROSARIO	GARCIA FERNANDEZ	20997947	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE	CAS N° 253-2019-MPS	EGRESADO TECNICO EN INGENIERIA	F	07.03.2019	31.05.2019	rosario@protonmail.com	968601540
49	NEMESIO	VASQUEZ ROJAS	46946771	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE	CAS N° 255-2019-MPS	EGRESADO EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	M	07.03.2019	31.05.2019	nemesio@protonmail.com	943975218
50	NORM DIONIA	EGOHIL MEZA	42886825	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE	CAS N° 257-2019-MPS	ESTUDIANTE DE INGENIERIA	F	07.03.2019	31.05.2019	normdionia@protonmail.com	989338883
51	EDINSON WILSON	MIGUEL LAZARO	43473984	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE	CAS N° 258-2019-MPS	TECNICO EN INGENIERIA EN ENFERMERIA	M	07.03.2019	31.05.2019	edinson@protonmail.com	957834122
52	YENYOR SALL	VEGA ESPINOZA	43599249	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE	CAS N° 259-2019-MPS	TECNICO EN CARPINTERIA	M	07.03.2019	31.05.2019	yenyor@protonmail.com	940764359
53	EDWIN GABRIEL	MARTINEZ LAVADO	44074495	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE	CAS N° 260-2019-MPS	EGRESADO TECNICO EN AGRICULTURA	M	07.03.2019	31.05.2019	edwin@protonmail.com	938533378
54	HON LUY	HUAMAN BUENO	45673853	TECNICO INSPECTOR DE TRANSPORTE	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE	CAS N° 261-2019-MPS	EGRESADO EN INGENIERIA	M	07.03.2019	31.05.2019	honluy@protonmail.com	921188845
55	CLIFOR	ROJAS VIVAS	20993835	SUB GERENTE	SUB GERENCIA DE TERMINALES DE TRANSPORTE	CAS N° 262-2019-MPS	EGRESADO EN INGENIERIA	M	07.03.2019	31.05.2019	clifor@protonmail.com	957973995
56	PABLO ENRIQUE	BENDEZU GALINDEZ	47802844	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - NOTIFICADOR	SUB GERENCIA DE TERMINALES DE TRANSPORTE	CAS N° 264-2019-MPS	EGRESADO EN INGENIERIA	M	07.03.2019	31.05.2019	pablo@protonmail.com	958444540
57	CARLOS EDUARDO	SANCHEZ HUAMAN	4324423	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - NOTIFICADOR	SUB GERENCIA DE TERMINALES DE TRANSPORTE	CAS N° 283-2019-MPS	EGRESADO EN INGENIERIA	M	07.03.2019	31.05.2019	carlos@protonmail.com	965904025
58	ERIK JOSEPH	GOMEZ CHAVEZ	73515964	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - NOTIFICADOR	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	CAS N° 284-2019-MPS	TECNICO EN INGENIERIA	M	18.02.2019	31.05.2019	erik@protonmail.com	917298709
59	MANSEL MAGUI	YEBEL DUKRY	71831107	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - ALMACENADO	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	CAS N° 284-2019-MPS	TECNICO EN INGENIERIA SOCIAL	F	07.03.2019	31.05.2019	manse@protonmail.com	964001848
60	YEBEL DUKRY	ZENALUIS VEGA	47697198	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - ALMACENADO	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	CAS N° 284-2019-MPS	EGRESADA EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	F	07.03.2019	31.05.2019	yebel@protonmail.com	959288002
61	YONIS DIEL	BECERRA DE LA O	47697198	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - ALMACENADO	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	CAS N° 306-2018-MPS	TECNICO EN INGENIERIA	F	07.03.2019	31.05.2019	yonis@protonmail.com	949448812
62	MIGUEL ANGEL			ASISTENTE ADMINISTRATIVO - ALMACENADO	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO	CAS N° 305-2018-MPS	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION	M	07.03.2019	31.05.2019	miguel@protonmail.com	990754668

63	NEIDA	QUIPERINAS	45174793	TECNICO ADMINISTRATIVO - PCA	SUR GERENCIA DE PROGRAMAS	CAS N° 304-2018-MPS	BACHILLER EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	96600318
64	EDITH MILAGROS	AVELANEDA DE LA O	71820760	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUR GERENCIA DE PROGRAMAS	CAS N° 303-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	93277484
65	DAVID SANTIAGO	VILLAZANA ACEVEDO	46736129	SUR GERENTE	SUR GERENCIA DE PROGRAMAS	CAS N° 302-2018-MPS	BACHILLER EN EDUCACION	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	931587238
66	JIM FERNANDO	MARQUE ANANGO	46045193	EMPADRONADOR	UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO LLE	CAS N° 301-2018-MPS	TECNICO EN COMPUTACION	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	944831953
67	HAYME ANAZ	MARAY CASTELLARES	47248135	DIGITADOR	UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO LLE	CAS N° 300-2018-MPS	TECNICO EN COMPUTACION	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	97600816
68	ROLANDO	ARCONE AGUIRRE	40925968	GUARDIAN	CEDEF	CAS N° 299-2018-MPS	TECNICO EN COMPUTACION E INFORMÁTICA	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	971576466
69	MAGDALENA CATHERINE	BULLON FLORES	43809500	TRABAJADORA SOCIAL	CEDEF	CAS N° 298-2018-MPS	LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	937700498
70	SHARVELY DELCY	AROSEMEÑA VECUÑA	21122848	PSICOLOGO	CEDEF	CAS N° 297-2018-MPS	PSICOLOGO	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	964777422
71	MARIA ISABEL	AYRA PALACIA	45827746	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	CENTRO INTEGRAL DEL ADULTO MAYOR (CIAM)	CAS N° 296-2018-MPS	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACION	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	981814266
72	EZEQUIEL MIGUEL	ALBARRIN PENOLLA	46326428	ASISTENTE JURIDICO I - GEMUNA	SUR GERENCIA DE PROGRAMAS	CAS N° 295-2018-MPS	ESTUDIANTE EN DERECHO Y ADMINISTRACION	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	979460104
73	ABEL DANIEL	ROQUE HUAMAN	46733336	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	SUR GERENCIA DE PROGRAMAS	CAS N° 294-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	945993143
74	GISELA	ARIAS RODRIGUEZ	45019876	ENFERMERA	PCED	CAS N° 293-2018-MPS	LICENCIADO EN ENFERMERIA	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	973983886
75	CHAO MARGOT	SILCÓN ESPINOZA	47799237	RESPONSABLE	PCED	CAS N° 292-2018-MPS	ESTRATERA	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	939441847
76	GUELMER TEODORO	GAINDO GASPAN	20213691	PROMOTOR DE SALUD	SUR GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y ASISTENCIA TECNICA Y	CAS N° 291-2018-MPS	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	981106377
77	CARLOS ANTONIO	AYRE CHELLANA	44241665	RESPONSABLE DE CULTURAY DEPORTES DEL CENTRO DE PROMOCION Y VIGILANCIA	SUR GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y ASISTENCIA TECNICA Y	CAS N° 290-2018-MPS	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	982640692
78	KATY RUTH	TORRES ANTOYA	41214977	RESPONSABLE DE SES	SUR GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y ASISTENCIA TECNICA Y	CAS N° 288-2018-MPS	BACHILLER EN ZOOTECNIA	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	964600758
79	FUQUISHIMA	WITASATO MERINO	40712899	RESPONSABLE DE PADRON	SUR GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y ASISTENCIA TECNICA Y	CAS N° 287-2018-MPS	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	963998640
80	JOSUE RONAL	FERRER POYES	42400642	NOMINAL	SUR GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y ASISTENCIA TECNICA Y	CAS N° 286-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	986183157
81	IRIVA KATERIN	INGARUICA RODRIGUEZ	46446057	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUR GERENCIA DE ASISTENCIA TECNICA Y ASISTENCIA TECNICA Y	CAS N° 285-2018-MPS	TECNICO EN COMPUTACION E INFORMATICA	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	970021418
82	EVELYN MERCEDIS	QUINTANA AYAS	20683503	SECRETARIA	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E	CAS N° 273-2018-MPS	BACHILLER EN EDUCACION Y CIENCIAS HUMANAS	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	943197838
83	JENRY TOMAS	LOPEZ VELASCO	44666796	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E	CAS N° 274-2018-MPS	CIENCIAS HUMANAS	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	933326039
84	FREISER ANTONIO	CHARRA VASQUEZ	71569962	TOPOGRAFO	SUR GERENCIA DE RE INVERSION	CAS N° 275-2018-MPS	SECUNDARIA COMPLETA	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	927655582
85	SHIRLEY MORELLA	GAGO ALARCON	71120166	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUR GERENCIA DE RE INVERSION	CAS N° 276-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	927445296
86	DAVID FRANKLIN	GOMEZ BARRETO	47012905	TOPOGRAFO	SUR GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y PUBLICAS	CAS N° 277-2018-MPS	TECNICO EN TOPOGRAFIA	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	956424229
87	ERICK	DOMINGUEZ ROSAS	46000688	NOTIFICADOR	SUR GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y PUBLICAS	CAS N° 278-2018-MPS	SECUNDARIA COMPLETA	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	934489396
88	ANGEL LUIS	REYES TORPOO	48644676	TECNICO DE CAMPO I	DESARROLLO URBANO Y PUBLICAS	CAS N° 280-2018-MPS	EGRESADO EN INGENIERIA CIVIL	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	984027070
89	EDGAR	QUISEP TUNCAR	42426727	ESPECIALISTA EN LIQUIDACION TECNICA	SUR GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	CAS N° 281-2018-MPS	INGENIERA CIVIL	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	964466666
90	CELIA JAKELINE	IMAN ECHEVARRIA	72082151	ESPECIALISTA EN INFOBRAS	SUR GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	CAS N° 282-2018-MPS	INGENIERA EN SISTEMAS DE INFORMACION	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	990025179
91	YABEL KELEN	MIRELES CHICO	42537891	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUR GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	CAS N° 279-2018-MPS	SECUNDARIA COMPLETA	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	942418125
92	JANA MARIA	ESPIRITU SERRA	20997456	SECRETARIA	RENTAS	CAS N° 291-2018-MPS	SECUNDARIA COMPLETA	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	931295745
93	GINA LETICIA	HUAMAN CARHUAVILLA	47419442	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	REGISTRO TRIBUTARIO	CAS N° 292-2018-MPS	EGRESADA UNIV. EN INGENIERIA CIVIL	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	978242888
94	EDITH DETHI	ZEVALLOS ORE	44571794	AUXILIAR CONCTIVO	RECUBICION CONCTIVA	CAS N° 293-2018-MPS	BACHILLER EN ADMINISTRACION	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	938188509
95	INES CYNTHIA	LOPEZ JUNCO	46052666	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	RECALIFICACION Y CONTROL	CAS N° 294-2018-MPS	EGRESADA UNIV. EN ADMINISTRACION	F	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	930070030
96	SANDRO	MALPARTIDA VELIZ	73874289	NOTIFICADOR	RECALIFICACION Y CONTROL	CAS N° 295-2018-MPS	EGRESADO EN DERECHO	M	07.03.2019	07.03.2019	31.05.2019	930505844



97	MILE JUDITH	TORPEDO SALAZAR	46149559	NOTIFICADOR	REGALACIÓN Y CONTROL	CAS N° 238-2019-MPS	EGRESADO EN ADMINISTRACIÓN Y	F	07.03.2019	31.05.2019	milejudith@hotmail.com	961510432
98	ANGEL FRANCISCO	CURI OREZANO	71910339	NOTIFICADOR	REGALACIÓN Y CONTROL	CAS N° 238-2019-MPS	ESTUDIANTE DE INGENIERIA CIVIL	M	07.03.2019	31.05.2019	angelfrancisco@gmail.com	934887704
99	BRENDA	CALDERON FARFAN	73188393	NOTIFICADOR	REGALACIÓN Y CONTROL	CAS N° 238-2019-MPS	ESTUDIANTE EN COMERCIALIZACION	F	07.03.2019	31.05.2019	brendacalderonfarfan@gmail.com	9613229096
100	KENYO LITS	CHUPAYO ACUÑA	47755029	NOTIFICADOR	REGALACIÓN Y CONTROL	CAS N° 237-2019-MPS	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACIÓN	M	18.03.2019	31.05.2019	kenyochupayo@gmail.com	963444145
101	JUDITH YOLANDA	GARCIA QUINTANA	41278224	SECRETARIA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	CAS N° 240-2019-MPS	TECNICO EN PRODUCCION AGRICOLA	F	07.03.2019	31.05.2019	judithyolanda@gmail.com	964211116
102	DAYANA	SANTANA MIRANDA	74556111	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA DE ECONOMIA LOCAL	CAS N° 241-2019-MPS	EGRESADO EN AGRONOMIA TROPICAL	F	07.03.2019	31.05.2019	dayana2019@gmail.com	932625295
103	YESSICA PAMELA	VENTEMILLA PIÑAS	49213019	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PROMOCION Y DESEMPEÑO DE PROMOCION Y DESEMPEÑO	CAS N° 242-2019-MPS	ESTUDIANTE DE ADMINISTRACIÓN	F	07.03.2019	31.05.2019	yessicapinas@gmail.com	963931176
104	CINTHYA	SOLIS VALDERRAMA	44513270	TECNICO AGRICOLA	SUB GERENCIA DE PROMOCION Y DESEMPEÑO	CAS N° 243-2019-MPS	TECNICO EN AGRICULTURA	F	07.03.2019	31.05.2019	cinthya2019@gmail.com	933196286
105	EDGAR TOSILO	ORTEGA ALBINO	04511862	ASISTENTE TÉCNICO I	SUB GERENCIA DE PROMOCION Y DESEMPEÑO	CAS N° 244-2019-MPS	TECNICO ASISTENTE	M	07.03.2019	31.05.2019	edgartoosilo11@gmail.com	936235078
106	MARIBEL	HINOSTROZA PARACHI	47554184	SECRETARIA	GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS Y SEGURIDAD	CAS N° 245-2019-MPS	TECNICO EN ASESORIA DE GERENCIA	F	07.03.2019	31.05.2019	maribelhinostroza@gmail.com	990277115
107	FABRILS MARINA	CANALES YARANGA	73009383	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS Y SEGURIDAD	CAS N° 246-2019-MPS	ADMINISTRACIÓN	F	07.03.2019	31.05.2019	fabrilsmarina@gmail.com	959812809
108	VANESA DIANA	SHAMANEGO BOLAS	46289385	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - POLICIA MUNICIPAL	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACION Y SEGURIDAD	CAS N° 247-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACIÓN	F	07.03.2019	31.05.2019	vanesadiana2019@gmail.com	932559446
109	SONIA RUTH	HUAMAN RICSE	48168507	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	CAS N° 248-2019-MPS	ESTUDIANTE DE INGENIERIA Y SISTEMAS	F	07.03.2019	31.05.2019	soniaruth2019@gmail.com	931277114
110	ELIAS	DE LA CRUZ MALDONADO	47051933	PROMOTOR DE PARTICIPACION VECINAL	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	CAS N° 249-2019-MPS	TECNICO EN ADMINISTRACIÓN	M	07.03.2019	31.05.2019	eliasdeacruz@gmail.com	954377247
111	YESYVA CORALI	MORIMONTY TELLO	45208037	TECNICOS OPERADORES DE MONITORIO	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	CAS N° 250-2019-MPS	TECNICO EN COMPUTACION E INFORMÁTICA	F	07.03.2019	31.05.2019	yesyvamorimonty@gmail.com	934049888
112	JOSE LUIS	HUALIPA GASPAR	20085427	INSPECTOR SANITARIO	MANTENIMIENTO MUNICIPAL	CAS N° 251-2019-MPS	MEDICO VETERINARIO	M	07.03.2019	31.05.2019	joseluis2019@gmail.com	983633647
113	DIFER	VARGAS HUAMAN	46609937	TECNICO RESPONSABLE DE POES	MANTENIMIENTO MUNICIPAL	CAS N° 252-2019-MPS	INGENIERO DISEÑISTA	M	07.03.2019	31.05.2019	difer2019@gmail.com	963665378
114	ALVARO	DE LA SOTTA LULLA	40614837	PROCURADOR PUBLICO	PROCURADURIA PUBLICA	CAS N° 253-2019-MPS	CONFIANZA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	alvarosotta@gmail.com	937504930
115	FREDY	BRICENO BONIFACIO	20084309	ASESOR LEGAL	OPCION DE ASESORIA LEGAL	CAS N° 254-2019-MPS	CONFIANZA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	fredybonifacio@gmail.com	964966876
116	OLIVIA FELIOTAS	RIVAS OLIVERE	41086672	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA GENERAL	PERMANENTE	PERMANENTE	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	oliviafelotas@gmail.com	
117	MILTON ALBIRIADES	RIVERA ORE	29425642	RESP. TRAMITE DOCUMENTARIO	SECRETARIA GENERAL	PERMANENTE	SECRETARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	miltonalbriades@gmail.com	
118	ROSEM INDIRA	SOTO NUÑEZ	20997382	RESP. ARCHIVO CENTRAL	SECRETARIA GENERAL	PERMANENTE	SECRETARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	rosemindira@gmail.com	
119	ESMERALDA	ASSIAG GONZALES	20985155	RESPONSABLE	REGISTRO CIVIL	NOMBRADO	TECNICO EN ADMINISTRACION ECONOMICA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	esmeralda2019@gmail.com	973080092
120	EDUARDO ALEJANDRO	ATAJO ESPINOZA	20052276	GERENTE	GERENCIA MUNICIPAL	CONFIANZA	ECONOMISTA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	eduardoatajo@gmail.com	954065138
121	BLANKE KRYN	MOSQUERO QUICHEA	47444441	GERENTE	ADMINISTRACION FINANZAS	CONFIANZA	ADMINISTRACION	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	blankekryn@gmail.com	
122	RAMON ARTURO	SANCHEZ HINOSTROZA	20999978	CHOFER	ADMINISTRACION FINANZAS	NOMBRADO	SECRETARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	ramonarturo2019@gmail.com	
123	EDUARDO JUSTINO	GUTIERREZ GUZMAN	20611803	RESPONSABLE DE MANGES Y BIENES	ADMINISTRACION FINANZAS	PERMANENTE	SECRETARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	eduardoguzman@gmail.com	
124	LUIS SAMUEL	ARELLANO HUAMAN	41562457	SUB GERENTE	SUB GERENCIA DE LOGISTICA	CONFIANZA	LENCADO EN ADMINISTRACION	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	luisarellano@gmail.com	
125	JOSE EDUARDO	CABANILLAS PLAZA	20962103	RESPONSABLE	UNIDAD DE ALMACEN	NOMBRADO	SECRETARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	josereduardo2019@gmail.com	
126	CEBARI JORGE	DUAZ VILCHAMAN	20042296	APOYO	UNIDAD DE ALMACEN	PERMANENTE	TECNICO EN CONTABILIDAD	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	cebarijorge@gmail.com	
127	MARIA ELENA	ACERO MEZA	20962054	SUB GERENTE	TESORERIA	NOMBRADO	SECRETARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	mariaelena2019@gmail.com	
128	ROSA YOLANDA	ROJAS VARGAS	20995125	ASISTENTE	TESORERIA	NOMBRADO	TECNICO EN ADMINISTRACION	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	rosayolanda2019@gmail.com	
129	ANGELICA GLORIA	JANAMPA MORATILLO	20989329	RESP. UNIDAD DE CAJA	TESORERIA	NOMBRADO	SECRETARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	angelicamoratillo@gmail.com	
130	JUAN BREMAS	TORRES ORTIZ	21002810	SUB GERENTE	RECURSOS HUMANOS	DESIGNADO (D.L. Nº 1507)	SECRETARIO EN ADMINISTRACION	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	juanbremas@gmail.com	988125371



131	JULIO CESAR HILDEGARDO FRANCISCO	ASTURIZAGA GLESIAS	20962396	GUARDIAN LOCAL MAESTRANZA	RECURSOS HUMANOS	NOMBRADO	PTO DE SECUNDARIA	M	INDEFINIDO	
132	ESTEBAN MARINO	MOYERIA YCESSEL	20955882	GUARDIAN DEL CENTRO DE CONVENCIONES INDOCHE	RECURSOS HUMANOS	PERMANENTE	PTO DE SECUNDARIA	M	INDEFINIDO	
133	ORILDO MILLER	BALBIN MAURICIO	21010282	SUB GERENTE	SUB GERENCIA DE MACQUINARIAS	PERMANENTE	CONTADOR PUBLICO	M	INDEFINIDO	
134	MARIO RICARDO GERARDO	SANCHEZ ZUJUEPE	21010759	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	PERMANENTE	TECNICO EN ADMINISTRACION	M	INDEFINIDO	
135	ELMER GABRIEL	SOTO SUAREZ	80632988	GERENTE	PLANEAMIENTO	CONFIANZA	ECONOMISTA	M	INDEFINIDO	952207151
136	JESSENA	VELARDE ESPINOZA	20546078	SUB GERENTE	PLANEAMIENTO	NOMBRADO	ECONOMISTA	M	INDEFINIDO	
137	MARCO ANTONIO	DIAZ FERNANDEZ	20973665	SUB GERENTE	PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION	NOMBRADO	UNIVERSITARIO INCOMPLETO	M	INDEFINIDO	
138	NILDA BETTY	MERCADO ORELLANA	21010300	APOYO	RACIONALIZACION INVERSIONES	PERMANENTE	EGRESADO UNIV. EN ING. DE SISTEMAS	F	INDEFINIDO	
139	SABINA MILAGRO	CAMPOS GONZALES	20573992	SUB GERENTE	GERENCIA DEL AMBIENTE	CONFIANZA	ECONOMISTA	M	INDEFINIDO	
140	MELVYN TAPMET	HUARI PASTRAMA	40258406	GERENTE	GERENCIA DEL AMBIENTE	CONFIANZA	INGENIERA EN CIENCIAS AGRARIAS ESP. ZOOTECNIA	F	INDEFINIDO	975585495
141	ORLANDO GILBERTO	BURGOS MARAVI	20964429	APOYO	SERVICIOS AMBIENTALES Y ECOSIST.	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	INGENIERA EN CIENCIAS AGRARIAS ESP. AGRICULTURA	F	INDEFINIDO	
142	CARMELA LUZ	PACHA MOTA	21014257	SUB GERENTE	SERVICIOS AMBIENTALES Y ECOSIST.	NOMBRADO	INGENIERA EN CIENCIAS AGRARIAS ESP. AGRICULTURA	M	INDEFINIDO	954669037
143	WILFREDO JAVIER	PICHILLI LEON	20965551	RESPONSABLE	RESIDUOS SOLIDOS	NOMBRADO	SEGUNDA COMPLETA	M	INDEFINIDO	
144	EDISON	ALARCÓN SANCHEZ	41622076	SUB GERENTE	GOBERNANZA Y GESTION INT. DE CAL.	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	LIC. ADMINISTRACION	F	INDEFINIDO	94747040
145	OSCAR RUBEN	YUPANQUI VARGAS	57952989	GERENTE	ECONOMICO LOCAL	CONFIANZA	ZOOTECNA	M	INDEFINIDO	
146	ELMER JULIO	PEKA CHAMBELLA	20985610	CHOFER	ECONOMICO LOCAL	PERMANENTE	SEGUNDA COMPLETA	M	INDEFINIDO	
147	EDISON	ZEVALLOS ZARABIA	20995004	SUB GERENTE	PROMOCION EMPRESARIAL	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION	M	INDEFINIDO	964688727
148	OSCAR RUBEN	TISOSHUA AGUILAR	21013932	SUB GERENTE	PROMOCION Y DES. PRODUCTIVO	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	INGENIERA EN CIENCIAS AGRARIAS ESP. ZOOTECNIA	M	INDEFINIDO	963923586
149	ELMER JULIO	RAQUI EUFRACO	21014348	GERENTE	SERVICIOS PUBLICOS Y SER. GOBERNANZA	CONFIANZA	INGENIERO	M	INDEFINIDO	
150	ROSALBINA HARCEE	SOTO PEREZ	07969229	ENCARGADO	COMERCIALIZACION T.I.C.	PERMANENTE	LIC. EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION	M	INDEFINIDO	
151	MARGARITA MARIA	ORELLANA CAMPAN	20992248	APOYO	LICENCIA MUNICIPAL	PERMANENTE	TECNICO AGROPEDUARIA	F	INDEFINIDO	
152	JOSE ANTONIO	IMAMANI CONDORI	20961591	RESPONSABLE	CONTROL Y COMERCIO	PERMANENTE	UNIVERSITARIO COMPLETO	F	INDEFINIDO	
153	EMILIO	ANGO ALHUIAY	19982805	RESPONSABLE	CARNAJ MUNICIPAL	PERMANENTE	SEGUNDA COMPLETA	M	INDEFINIDO	
154	YONI LUIS	CAMPOS SILVA	09043175	SUB GERENTE	SEGURIDAD CIUDADANA	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	SEGUNDA COMPLETA	M	INDEFINIDO	964775212
155	SONIA CRISTINA	PALACIOS LARO	20154532	GERENTE	TRANSITO, VALIDAD Y T.F.	CONFIANZA	ABOGADO	M	INDEFINIDO	970741124
156	NICOL ELEAZAR	ORDONEZ CANO	20992432	SECRETARIA	TRANSITO, VALIDAD Y T.F.	NOMBRADO	SEGUNDA COMPLETA	F	INDEFINIDO	
157	GERMAN	ESPIRITU BRAVO	21014402	SUB GERENTE	TRANSPORTE, SEÑALIZACION Y SEM.	PERMANENTE	EGRESADO TECNICO EN COMPUTACION	M	INDEFINIDO	
158	HUGO NICOLAS	REGINALDO HUARCAYA	21013762	APOYO	TRANSPORTE, SEÑALIZACION Y SEM.	PERMANENTE	COMPUTACION	M	INDEFINIDO	
159	ALEXANDER	SANCHEZ ORELLANA	20991716	INSPECTOR DE TRANSITO	TRANSITO	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	
160	EDUARDO CRISTIAN	LAGOS VILLACENCO	10728112	SUB GERENTE	CONCESSIONES, AUTORIZ. LIC.	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	M	INDEFINIDO	966003427
161	ANA GINA	BAUDEN ORELLANA	40591906	GERENTE	DESARROLLO URBANO E INF.	CONFIANZA	INGENIERO CIVIL	M	INDEFINIDO	954477309
162	JOHN ALEX	AGUILAR HUARI	20075027	SUB GERENTE	DESARROLLO URBANO E INF.	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	ARQUITECTO	M	INDEFINIDO	
163	EDGAR MARTIN	AYLLON MARANDA	41626751	SUB GERENTE	URBES PUBLICAS	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	INGENIERO CIVIL	M	INDEFINIDO	958833392
164					PNE INVERSION	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	ECONOMISTA	M	INDEFINIDO	966968704



165	LENNI DANTE	RAMIREZ CALERO	4058874	GERENTE	SOCIAL Y HUMANO	CONFIANZA	LENCIADO EN PSICOLOGIA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	98260300
166	SUSANA GUADALUPE	FOBRES PAREDES	2096390	ASISTENTE SOCIAL	SOCIAL Y HUMANO	PERMANENTE	LIC. TRABAJADOR SOCIAL	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
167	ROSA MILDRI	MISARI ANDA	20112486	RESPONSABLE SISOH	SOCIAL Y HUMANO	PERMANENTE	BACHILLER EN ADMINISTRACION	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
168	LUDY ROSSANA	VILCHEZ CASAS	4046155	SUB GERENTE	ASISTENCIA TECNICA Y DOJAH	PERMANENTE	LIC. EN ADMINISTRACION	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	hufschier@hotmail.com
169	MARIA ESTHER	PADEDES WRIETE	2097714	APOYO	ASISTENCIA TECNICA Y DOJAH	PERMANENTE	ING. ZOOTECNISTA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
170	EDWIN RICHARD	RAÑA PATILLA	41151189	APOYO ADMINISTRATIVO	ASISTENCIA TECNICA Y DOJAH	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
171	DANIEL EMILIO	CANCHARI ROSALES	40671046	RESPONSABLE	BIBLIOTECA MUNICIPAL	PERMANENTE	TECNICO EN COMPUTACION	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	hufschier@hotmail.com
172	FREDDY HERMAN	NAVARRO PALGAR	20973795	RESPONSABLE	EDUC. CULTURA Y DEPORTE	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
173	EVER RAMON	MIGUEL VILLAR	20973666	SUB GERENTE	DEFENSA Y PROMOCION SOCIAL	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
174	ABRAHAM ANCELMO	LEIVA DAMIAN	21007256	RESPONSABLE	DEFENSA	PERMANENTE	PSICOLOGO	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
175	DANTE TECODORO	RAMCHAGLIA CARBAHAL	20506379	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	DEFENSA	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
176	ELVIS RUBEN	CONTRERAS SOTO	41862815	SUB GERENTE	PROGRAMAS ALIMENTARIO DE LECHE	DESIGNADO (D.L. Nº 1057)	INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	elviscontreras80@gmail.com
177	ALEJANDRO DAMIO	PORTOCARRERO ROJAS	20973935	RESPONSABLE	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	NOMBRADO	TECNICO INCOMPLETO	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	932686814
178	EDUARDO DARIO	RODRIGUEZ HUAMANAUZO	20997150	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - PVL	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	PERMANENTE	UNIVERSITARIO COMPLETO	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
179	CALLE MOUSSEMAN	CABELLO CHIRRENTE	40920047	GERENTE	GERENCIA DE DESARROLLO DE	CONFIANZA	BACHILLER EN EDUCACION	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	gabrielmoosseman@gmail.com
180	SANTIAGO	CORDOVA QUIPSE	20960354	GERENTE	GERENCIA DE RENTAS	NOMBRADO	LIC. EN ADMINISTRACION	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	970500886
181	RAQUEL BEATRIZ	MENDOZA MARIQUE	20960559	SUB GERENTE	ADMINISTRACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	96494757
182	ERICK ANTHONY VILLAS GUZMAN	SALAS GUZMAN	45213083	PROGRAMADOR DE SISTEMA PABE	ADMINISTRACION TRIBUTARIA	PERMANENTE (MEDIDA CAUTELAR)	SECUNDARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	976228592
183	MESIAS RAIME	HUAMANANI BAUTISTA	19806994	SUB GERENTE	FISCALIZACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	INGENIERO DE SISTEMAS	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	erick_sakagui@hotmail.com
184	VITALIANO	WILCAPOMA JUJCA	19862906	ASISTENTE	FISCALIZACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	TECNICO EN CONTABILIDAD	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
185	MANUEL ANGEL	PEÑALOZA ESTRADA	20960440	APOYO	FISCALIZACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
186	FABIO	SALAS RAMIREZ	20973738	APOYO	FISCALIZACION TRIBUTARIA	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	fabiosalasa@hotmail.com
187	MARIELA	VILLAR GONZALES	42373726	EJECUTOR COACTIVO	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
188	MARIBEL JESSICA	DE LA CRUZ SOTO	46653815	AUXILIAR COACTIVO	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	PERMANENTE	ABOGADO	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
189	EDUARDIA DENETHIA	MADUERO BENTES	20991874	ASISTENTE	OFICINA DE EJECUTORIA COACTIVA	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	madueroeduardia@hotmail.com
190	EDITH AGRIPINA	COTERA HINGOSTROZA	20985356	SUB GERENTE	RECAUDACION Y CONTROL	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
191	MIRTHA YOLANDA	DIONISIO PAJAR DE GALVEZ	20982218	APOYO	RECAUDACION Y CONTROL	NOMBRADO	SECUNDARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
192	JULIA MARINA	ALUGA PORTOCARRERO	20964645	RECAUDADOR	RECAUDACION Y CONTROL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
193	JUAN	MEDINA CHAHULLCO	20965949	RECAUDADOR	RECAUDACION Y CONTROL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	medinajuan@outlook.com
194	PABLO MARTIN	ROJAS BALTAZAR	21010885	RECAUDADOR	RECAUDACION Y CONTROL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
195	NAZARIO INOCENCIO	GARCIA CANTORAL	20961518	RECAUDADOR	RECAUDACION Y CONTROL	PERMANENTE	SECUNDARIA COMPLETA	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	
196	JUAN CARLOS	AREVALO VELA	00081825	GERENTE GENERAL	IVP SATIPO	CONFIANZA	ING. AGRONOMO	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	maestro_333@hotmail.com
197	INDIA	PLASENCIA DE LA CRUZ	413533353	JEFE RECURSOS HUMANOS	IVP SATIPO	PERMANENTE	LIC. EN ADMINISTRACION	F	INDEFINIDO	INDEFINIDO	961658437
198	MICHAEL	CHIPANA TORRES	42956769	SUB GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	IVP SATIPO	CONFIANZA	LIC. EN ADMINISTRACION	M	INDEFINIDO	INDEFINIDO	988104690
199	JOEL	GUILLEN QUINTANILLA	42276719	TESORERO	IVP SATIPO	CONTRATO DL 178	TEC. EN CONTABILIDAD	M	02.01.2019	31.06.2019	975240086
											939452452





CUESTIONARIO

(Variable compromiso organizacional)



Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de evaluar el **compromiso organizacional**. A continuación, te propongo un sencillo cuestionario que te ayudará a reflexionar y que permitirá valorar sobre los ítems.

Las valoraciones de las categorías se encuentran de la siguiente manera.

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre
1	2	3	4	5

Es conveniente que responda a todas las preguntas con sinceridad, ya que solo conociendo sus puntos fuerte y débil podrá tomar decisiones y poner en práctica medidas para avanzar.

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.				X	
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					X
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X				
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.			X		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.				X	
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.				X	
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	X				
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.			X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X				
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización	X				
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X				
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X				
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual organización ahora no sería lo correcto.	X				
14	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.			X		
15	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					X



16	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					X
17	Siento que le debo mucho a esta organización.					X
18	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					X



CUESTIONARIO
(Variable cultura organizacional)



Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de evaluar la cultura organizacional. A continuación, te propongo un sencillo cuestionario que te ayudará a reflexionar y que permitirá valorar sobre los ítems.

Las valoraciones de las categorías se encuentran de la siguiente manera.

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre
1	2	3	4	5

Es conveniente que responda a todas las preguntas con sinceridad, ya que solo conociendo sus puntos fuerte y débil podrá tomar decisiones y poner en práctica medidas para avanzar.

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿En la institución donde usted labora se fomenta la innovación?			X		
2	¿En la institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?				X	
3	¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?				X	
4	¿Cree para ingresar a la institución es necesario una recomendación o una influencia interna?	X				
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la institución es el adecuado?		X			
6	¿Cree usted que le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					X
7	¿Percibe usted que la institución le permite aprender y programar como persona?				X	
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la institución?					X
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?				X	
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su municipalidad?					X
11	¿en la institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					X
12	¿La institución utiliza sanciones ante una falta?				X	
13	¿La institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros?				X	
14	¿La institución recurre a utilizar incentivos como viales, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?			X		
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la institución?				X	
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la institución?					X



17	¿Al hablar una vacante, la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?			X		
18	¿A la institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					X

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CARGO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO	SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO.
	UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTAL	
	Fol. 03	
	Fecha y Exp. N° 14 AGO. 2019 17:28	
	Ingreso: 1 Hora: 17:00 www.municipalidad.gob.pe SATIPO.	

SEÑOR:
IVAN OLIVERA MEZA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
Jr. Colonos Fundadores N° 312
Satipo.-

Atención: Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Yo, CASTRO CAMARENA, Xiomara Cendy, Identificada con DNI N° 47354501, con Domicilio fiscal en Av. Marginal S/N CP. Los Frutales, Satipo; Bachiller en la carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes (UPLA – Sede Satipo) ante Ud. Con debido respeto me presento y Expongo:

Que, al estar realizando mi proyecto de investigación – Plan de Tesis – Titulado "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018", para Optar el Título profesional de Licenciada en Administración, que permitirá mi desarrollo profesional, solicito Autorización para aplicación de Instrumentos de Investigación como: realizar encuesta, entrevista y otros necesarios para la ejecución de mi Proyecto de Investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Señor Alcalde conceder mi Pedido. Por ser de Justicia que anhelo alcanzar. Me despido Agradeciendo por anticipado la atención que brinde al presente y deseándole éxitos en su gestión, me suscribo de usted.

Satipo, 14 de Agosto del año 2019.

XIOMARA CENDY CASTRO CAMARENA
DNI N° 47354501

Adjunto:

- Copia de DNI.
- Copia de Resolución de Designación de Asesor.

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CARGO

SOLICITO: COPIA DE REGISTRO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO PARA DESARROLLO DE TESIS.

SEÑOR:
IVAN OLIVERA MEZA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
Jr. Colonos Fundadores N° 312
Satipo.-

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO	
UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO	
Fol.	03
Fecna y Exp. N°	14 AGO. 2019 / 17759
Ingreso:	Horas: 17:30
www.munisatipo.gob.pe	

Atención: Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Yo, CASTRO CAMARENA, Xiomara Cendy, Identificada con DNI N° 47354501, con Domicilio fiscal en Av. Marginal S/N CP. Los Frutales, Satipo; Bachiller en la carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes (UPLA – Sede Satipo) ante Ud. Con debido respeto me presento y Expongo:

Que, al estar realizando mi proyecto de investigación – Plan de Tesis – Titulado "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2018", para Optar el Título profesional de Licenciada en Administración, que permitirá mi desarrollo profesional, solicito Copia de Registro del Personal Administrativo de la Municipalidad que me servirá como anexos en el desarrollo de mi Plan de Tesis.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Señor Alcalde conceder mi Pedido. Por ser de Justicia que anhelo alcanzar. Me despido Agradeciendo por anticipado la atención que brinde al presente y deseándolo éxitos en su gestión, me suscribo de usted.

Satipo, 14 de Agosto del año 2019.



XIOMARA CENDY CASTRO CAMARENA
DNI N° 47354501

Adjunto:

- Copia de DNI.
- Copia de Resolución de Designación de Asesor.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: FUKUSHIMA MIYASATO MERINO
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: RESPONSABLE DE SIS- MUNICIPALIDAD PROV. SATIPO
- 1.3. Nombre del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
- 1.4. Autor (a) del instrumento: CASTRO CAMARENA XIMARA CENDY

II. ASPETOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																	X			90
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																	X			85
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																		X		95
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																X				80
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			85
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																		X		90
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																	X			80
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																		X		95
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																		X		95
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		X		90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																	X			80
		TOTAL DE PUNTAJES																				965
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																				87,72

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

.....


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
 GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL

 J.C. Fukushima Miyasato Merino
 SUB GERENTE DE DEFENSA Y PROMOCIÓN SOCIAL

DNI 40712839

TELEF. 963999949



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: FUKUSHIMA MIYASATO MERINO
 1.2. Cargo e Institución donde labora: RESPONSABLE DE SIS- MPS
 1.3. Nombre del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL
 1.4. Autor (a) del instrumento: CASTRO CAHARENA XOMARA CENDY

II. ASPETOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																	X			85
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X	95
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.															X					80
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			85
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																	X			85
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																			X	95
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																X				80
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																	X			85
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X	95
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X	90
		TOTAL DE PUNTAJES																				965
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																				87,72

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
 GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL
 Lic. Fukushima Miyasato Merino
 SUB GERENTE DE DEFENSA Y PROMOCIÓN SOCIAL

DNI..... 40712879
 TELEF..... 963.999949



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: CHIPANA TORRES MICHAEL
 1.2. Cargo e Institución donde labora: SUB GERENTE ADM. Y FINANZAS - IUPS-MPS
 1.3. Nombre del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
 1.4. Autor (a) del instrumento: CASTRO CAHARENA XIOHARA CENDY

II. ASPETOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																		X		90
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																		X		80
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																		X		85
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.														X						75
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	95
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																			X	90
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																		X		85
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																		X		80
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																		X		75
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		X		75
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X	95
		TOTAL DE PUNTAJES																			925	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			84,09	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL MUNICIPAL
DE SATIPO
Michael Chipana Torres
Lic. Michael Chipana Torres
SUB GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DNI. 42056763
TELEF. 975240086



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: CHIPANA TORRES MICHAEL
 1.2. Cargo e Institución donde labora: SUB. GERENTE ADM y FINANZAS - IUPS - MRS
 1.3. Nombre del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL
 1.4. Autor (a) del instrumento: CASTRO CAMARENA Xiomara CENDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL																							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																								
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																																						75					
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																																							80				
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																																						85					
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																																							90				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																																								85			
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																																									75		
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																																									95		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																																										75	
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																																											80
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																																											85
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																																											90
		TOTAL DE PUNTAJES																																									415		
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																																									83,18		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL MUNICIPAL
DE SATIPO

Michael Chipana Torres
 Lic. Michael Chipana Torres
 SUB GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DNI..... 42056763
 TELEF..... 975240086



