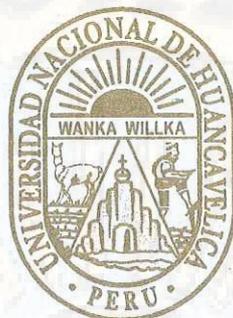


# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

(CREADA POR LA LEY 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## **TESIS**

**“EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACIÓN EN LA  
CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO  
REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2017”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

### **PRESENTADO POR:**

**Bach. CASTRO MACHUCA, Erika Edith**

**Bach. ESCOBAR CCANTO, Mary Carmen**

**HUANCAMELICA – PERÚ**

**2018**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 20 DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2018, A HORAS 8:00 AM, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: MG. ALBERTO VERGARA OHNES

SECRETARIO: Lic. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA

VOCAL: ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 052-2018-FCF-R-UNH; PARA LA TESIS TITULADO:

"EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACION EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAYELICA, PERIODO 2017"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): CASTRO MACHUCA, ERIKA EDITH ESCOBAR CCANTO, MARY CARMEN

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: CASTRO MACHUCA, ERIKA EDITH

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: ESCOBAR CCANTO, MARY CARMEN.

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

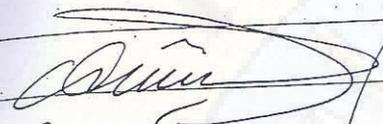
[Signature] PRESIDENTE

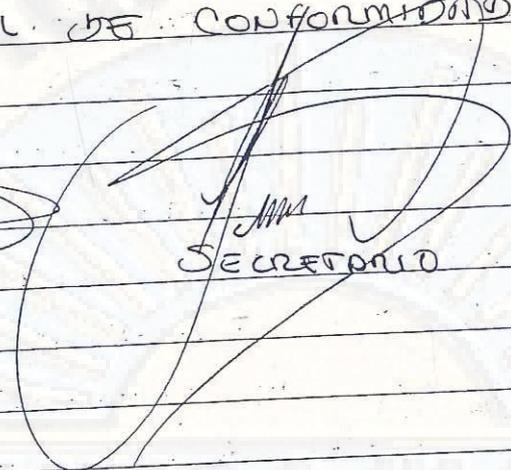
[Signature] VOCAL

[Signature] SECRETARIO

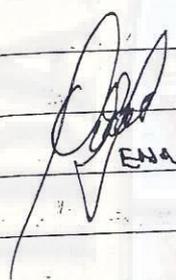


RESULTADO PUNTO FUE APROBADO POR UNANIMIDAD SIN MÁS PUNTOS QUE TRATAR SIENDO LAS 6.10 PM DEL PRESENTE FIRMAMO CON JURADO Y EL SUSTENTONTE EN SEÑAL DE CONFORMIDAD

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

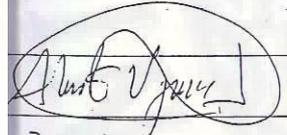
  
VOCAL

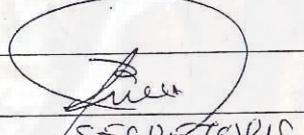
  
ENRIQUE DANIEL ANCAESI  
23271494

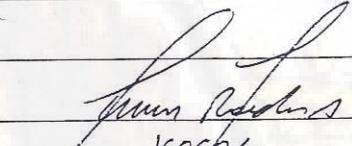
ACTO DE SUSTENTACION DE TESIS A LOS 20 DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL 2018 SIENDO LAS 8:00 HRS. DEL MISMO DIA EN LAS AULAS MAGNO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES SE REUNEN LOS MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR EN CUMPLIMIENTO A LA RESOLUCION N° 052-2018-FCF-R-UNH CON EL QUE SE RATIFICA A LOS MIEMBROS DEL JURADO SIENDO LOS SIGUIENTES ING. ALBERTO VERGARA DIAZ (PRESIDENTE), LIC. ADM. GILDO ANTONIO FIERRO SILVA, (SECRETARIO), ECON. JUAN WILLIAM RODRIGUEZ ALFARO (VOCAL). PARA LLEVAR A CABO LA SUSTENTACION DE TESIS TITULADO "EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACION EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA, PERIODO 2017" PRESENTADO POR LA BACHILLERES CASTRO MACHUCA, ERIKA EDITH Y ESCOBAR CANTO, MARY CARINEN PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION, LUGO MEDIANTE LA RESOLUCION N° 839-2018-FCF-R-UNH

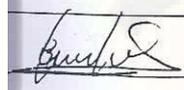


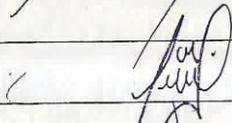
FECHA 12 DE DICIEMBRE DEL 2018, SE PROGRAMO  
 FECHA Y HORA DE SUSTENTACION PARA EL DIA (MIÉRCOLES)  
 VES 20 DE DICIEMBRE DEL 2018 A HORAS 8:00 AM DEL  
 MISMO DIA EN EL AULA MAGNA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
 EMPRESARIALES DONDO SE INICIO LA SUSTENTACION CON  
 LECTURA DE LAS RESOLUCIONES CORRESPONDIENTES  
 POR PARTE DEL SECRETARIO DEL JURADO LUEGO EL  
 PRESIDENTE OTORGA 40' MINUTOS A LAS SEÑORITAS  
 SUSTENTANTES PARA PRESENTAR SU TRABAJO DE  
 INVESTIGACION. CULMINADO ESTE ACTO SE PASO A LA  
 SEGUNDA PARTE QUE CORRESPONDE LA RONDA DE  
 PREGUNTAS POR LOS MIEMBROS DEL JURADO. FINALIZADO  
 LAS PREGUNTAS EL PRESIDENTE DEL JURADO INVITA  
 A TODOS LOS PRESENTES A ABANDONAR LA SALA  
 PARA DELIBERAR EL RESULTADO FINAL DE LA SUSTENTACION  
 LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACION EL RESULTADO FINAL  
 FUE APROBADO POR UNANIMIDAD. SIN MAS PUNTOS QUE  
 AGRADECER, SIENDO LAS 9:45 AM DEL MISMO DIA,  
 FIRMAMOS AL FINAL DE LO PRESENTE EN SEÑAL DE  
 CONFORMIDAD.

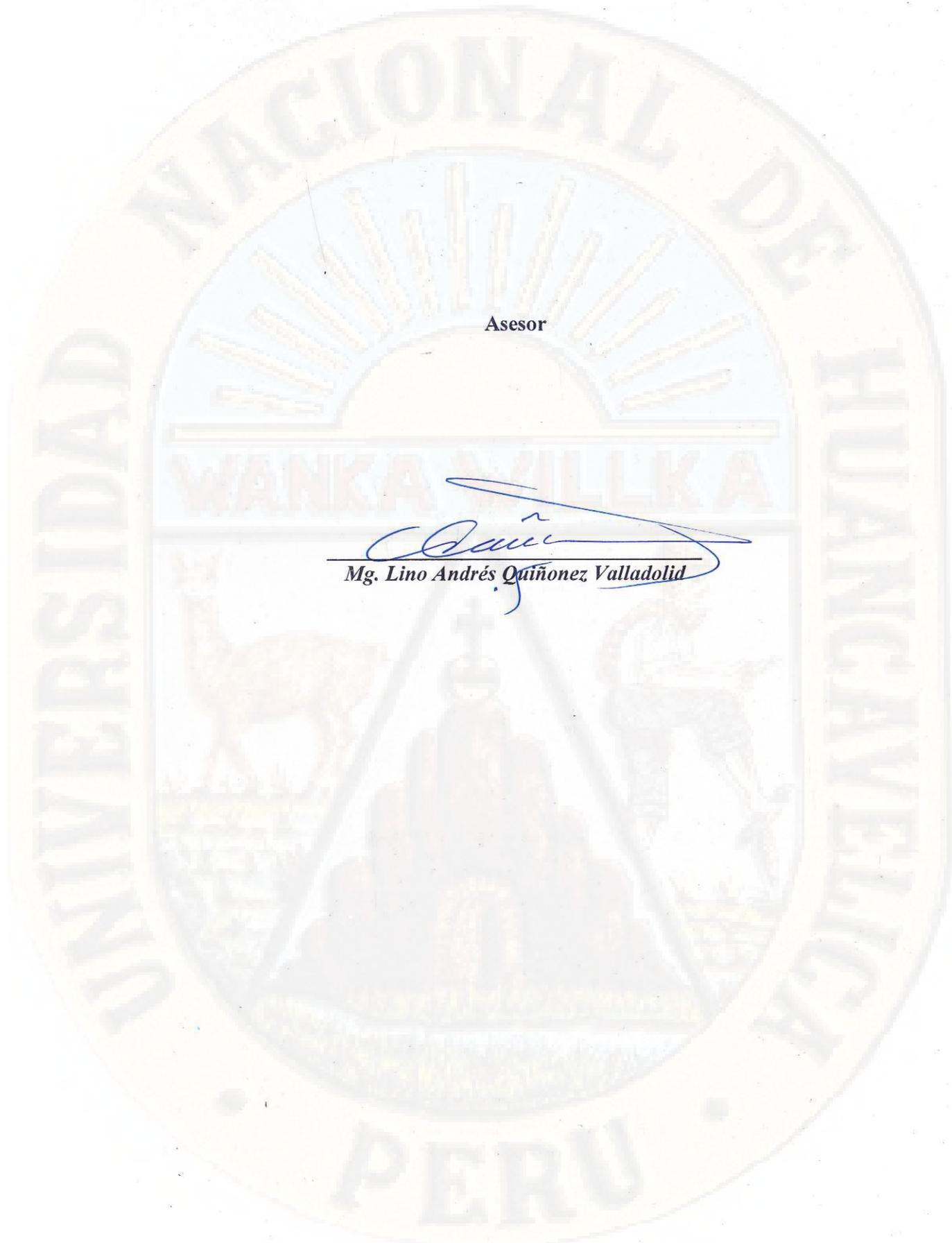
  
 PRESIDENTE

  
 SECRETARIO

  
 ERIKA ESPIN

  
 Carmen Escobar Canto  
 70788473

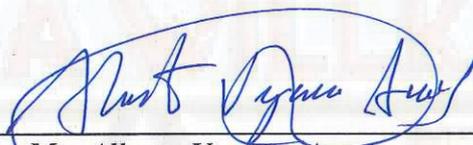
  
 ERIKA ESPIN CASTRO MACHUCA  
 40778149



Asesor

*Lino*  
Mg. Lino Andrés Quiñonez Valladolid

**Miembros Del Jurado**



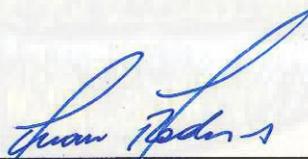
---

**Mg. Alberto Vergara Ames**  
**Presidente**



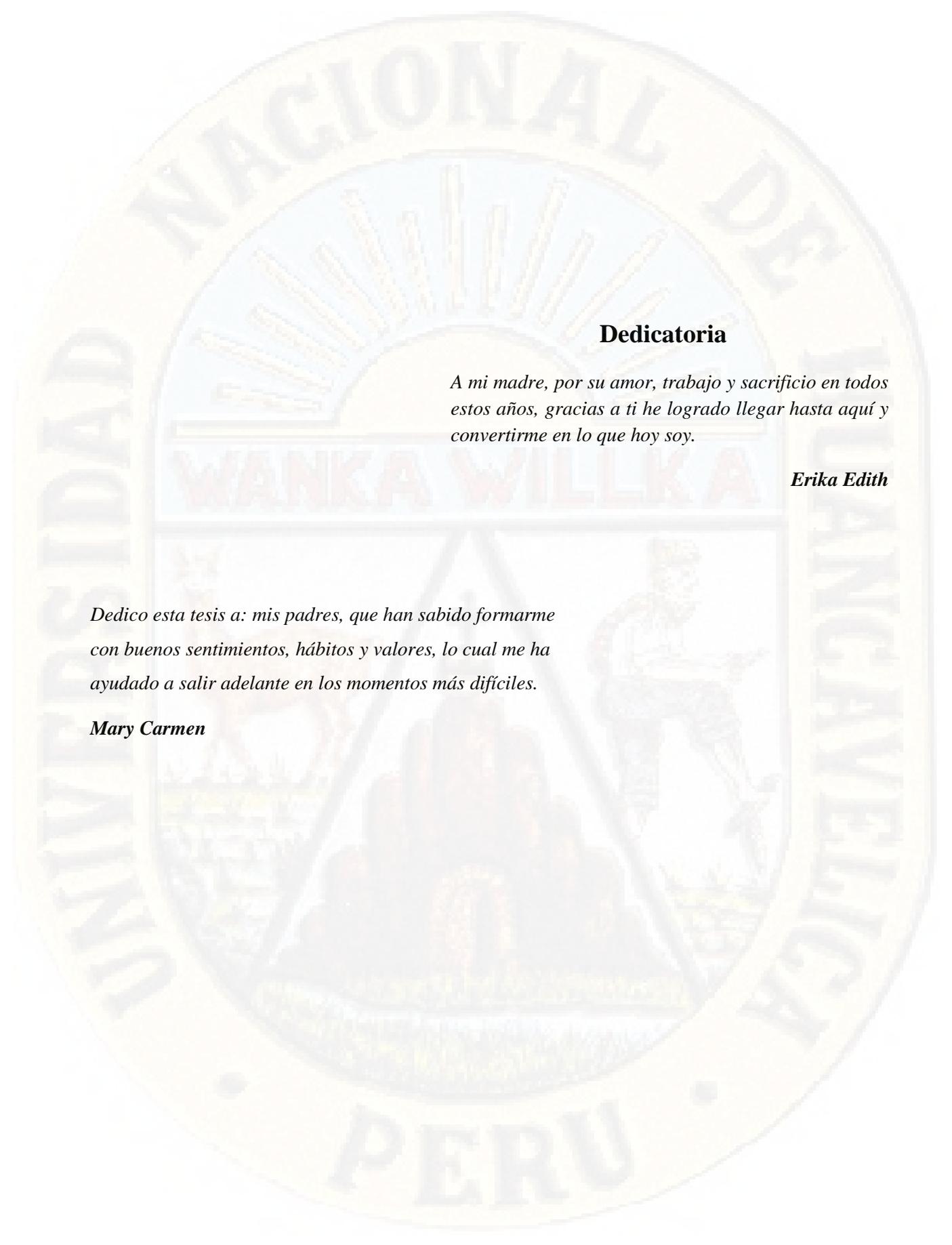
---

**Lic. Adm. Guido Amadeo Fierro Silva**  
**Miembro - Secretario**



---

**Econ. Juan William Rodas Alejos**  
**Miembro - Vocal**



## **Dedicatoria**

*A mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ti he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que hoy soy.*

***Erika Edith***

*Dedico esta tesis a: mis padres, que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.*

***Mary Carmen***

## ÍNDICE

<b>PORTADA</b> .....	<b>i</b>
<b>ACTA DE SUSTENTACIÓN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ASESOR</b> .....	<b>v</b>
<b>JURADOS</b> .....	<b>vi</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xix</b>

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.....	21
1.2. Formulación del problema .....	23
1.2.1. Problema general .....	23
1.2.2. Problemas específicos:.....	23
1.3. Objetivos.....	24
1.3.1. Objetivo general.....	24
1.3.2. Objetivos específicos .....	24
1.4. Justificación .....	24
1.4.1. Justificación teórica.....	24
1.4.2. Justificación práctica.....	25
1.4.3. Justificación metodológica .....	25
1.4.4. Justificación social.....	26

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes .....	27
2.1.1. Internacional.....	27
2.1.2. Nacional .....	30
2.1.3. A nivel local .....	34
2.2. Bases teóricas.....	34
2.2.1. Socialización .....	34
2.2.2. Cultura Organizacional .....	43
2.2.3. Modelo de Denison (Denison & Neale 2000).....	52
2.2.4. La relación entre Socialización y Cultura Organizacional.....	53
2.3. Hipótesis .....	55
2.3.1. Hipótesis General.....	55
2.3.2. Hipótesis Específica: .....	55
2.4. Definición de términos .....	55
2.5. Definición operativa de variables e indicadores .....	57
2.5.1. Variable 1.....	57
2.5.2. Variable 2.....	57
2.6. Operacionalización de las variables.....	58

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo y nivel de Investigación .....	60
3.1.1. Tipo de Investigación.....	60
3.1.2. Nivel de investigación.....	60
3.2. Método de investigación .....	61
3.2.1. Método general .....	61
3.2.2. Métodos Específicos .....	61
3.3. Diseño de investigación.....	62

3.4. Población, muestra y muestreo.....	63
3.4.1. Población .....	64
3.4.2. Muestra.....	64
3.4.3. Muestreo .....	64
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	66

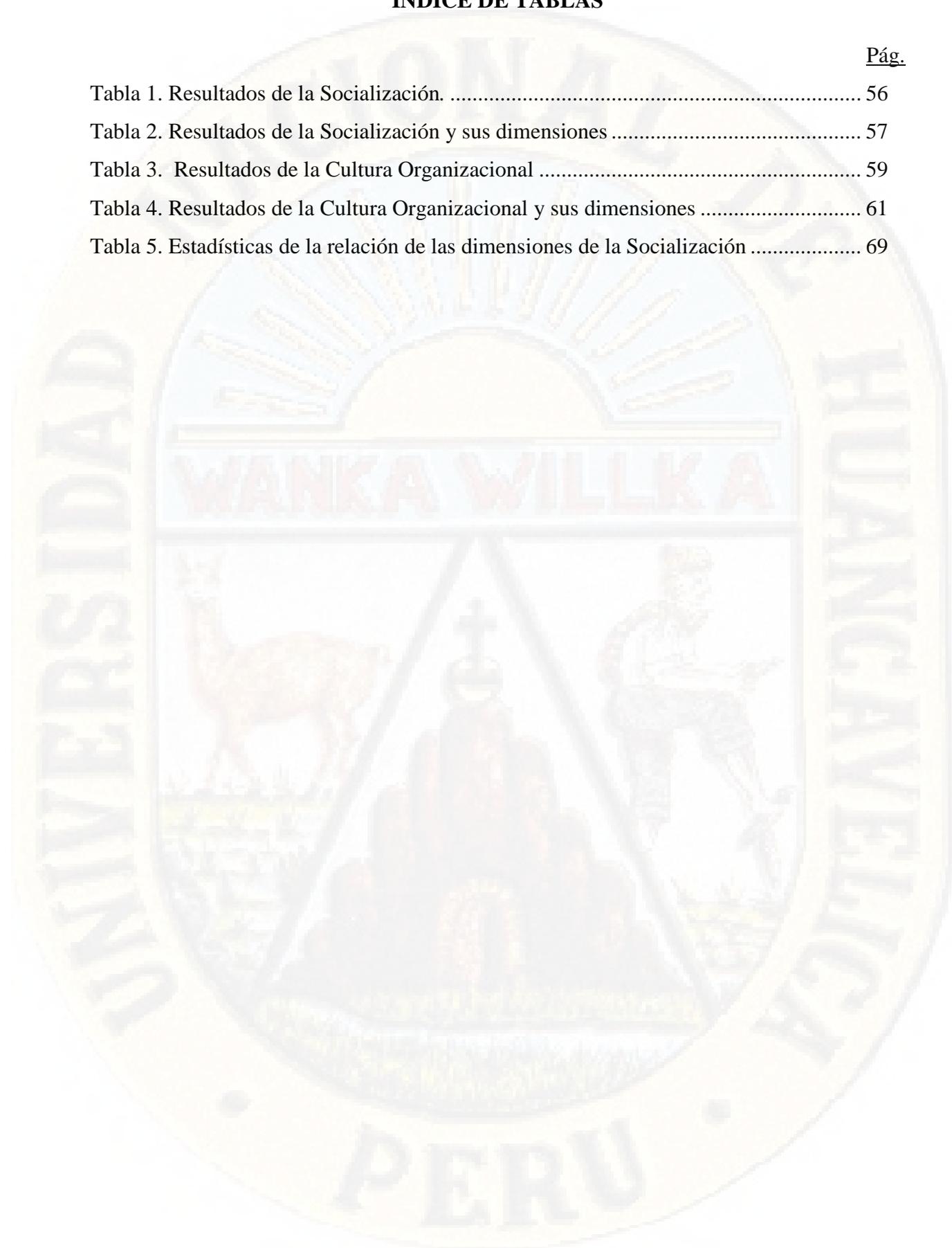
## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1. Resultados a nivel descriptivo .....	69
4.1.1. La Socialización.....	69
4.1.2. Cultura Organizacional .....	72
4.2. Resultados a nivel inferencial.....	76
4.2.1. Distribución normal de las puntuaciones.....	76
4.2.2. Intervalos de confianza .....	78
4.2.3. Determinación de la relación de las variables.....	78
4.3. Verificación de la hipótesis.....	81
4.3.1. Verificación de la hipótesis general .....	81
4.3.2. Verificación de las hipótesis específicas .....	84
4.4. Discusión de resultados .....	87
<b>Conclusiones.....</b>	<b>91</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>93</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>94</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>95</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<u>Pág.</u>
Tabla 1. Resultados de la Socialización. ....	56
Tabla 2. Resultados de la Socialización y sus dimensiones .....	57
Tabla 3. Resultados de la Cultura Organizacional .....	59
Tabla 4. Resultados de la Cultura Organizacional y sus dimensiones .....	61
Tabla 5. Estadísticas de la relación de las dimensiones de la Socialización .....	69



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Diagrama de la Socialización.....	56
Figura 2. Diagrama de la Socialización sus dimensiones.....	57
Figura 3. Diagrama de la Socialización.....	59
Figura 4. Diagrama de la Cultura Organizacional.....	60
Figura 5. Diagrama de la Cultura organizacional considerando sus dimensiones .....	61
Figura 6. Diagrama de la Cultura Organizacional.....	62
Figura 7. Resultados de las estadísticas de la Socialización.....	63
Figura 8. Resultados de las estadísticas de la Cultura Organizacional.....	64
Figura 9. Diagrama de las puntuaciones para ambas variables .....	66
Figura10. Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones.....	67
Figura 11. Distribución de probabilidad.....	69

## RESUMEN

Esta tesis titulada “El Impacto de la Socialización en la Cultura Organizacional en el Gobierno Regional De Huancavelica, Periodo 2017” tiene su origen en la revisión de una lista de referencias bibliográficas que se relacionan con el problema identificado, que consiste en explicar si la socialización se relaciona con la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica, en tal sentido nuestra investigación planteó el objetivo para determinar la manera que se relaciona la Socialización y la Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica periodo 2017.

La estrategia para desarrollar la investigación fue utilizar los pasos y metodologías de una investigación científica basada en su mayoría por la propuesta de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) llegando a demostrar su factibilidad, ya que se contó con los recursos necesarios para llevarse a cabo. De manera que para el sustento de la parte teórica se consultó diferentes fuentes bibliográficas, utilizando conceptos que sostienen los conocimientos relacionados al problema y que al aplicarlos le dan base sólida a la investigación. En efecto la investigación realizada es, de nivel correlacional, asimismo utilice el método general científico y los métodos específicos: deductivo y el correlacional y diseño No experimental; la población estuvo conformada por 63 Servidores Públicos, entre funcionarios, profesionales y personal que labora en Gobierno Regional de Huancavelica, Como técnica de recolección de datos utilice la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La interpretación de los resultados he considerado el procesamiento y análisis a través de la estadística a nivel descriptivo y correlacional, tales como: tablas de frecuencia y diagrama de barras, así mismo para contrastar la hipótesis he utilizado la estadística inferencial mediante la prueba “rho” de Spearman; para la validación estadística del

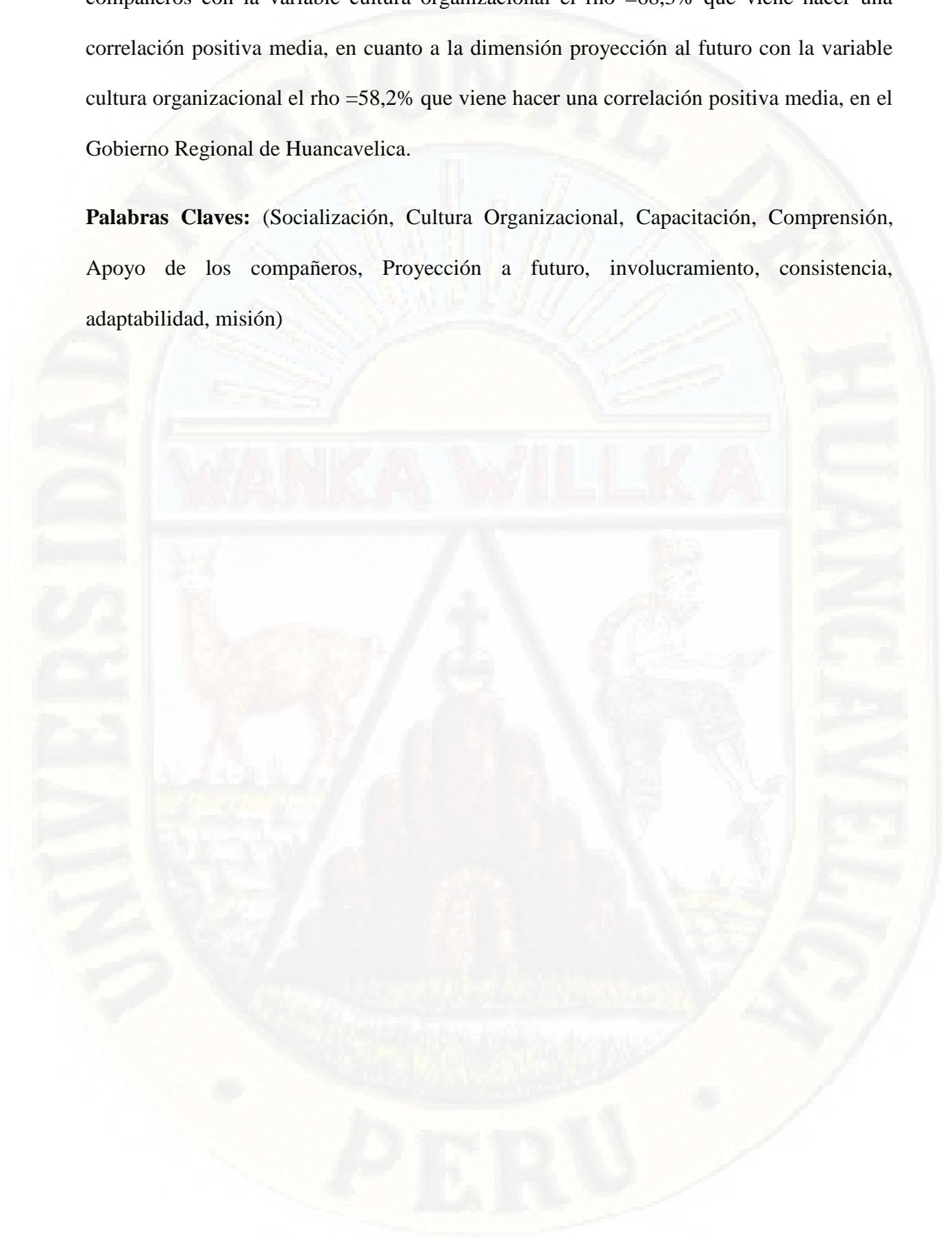
instrumento de medición, codificación y procesamiento de los datos he utilizado el paquete estadístico SPSS versión 25.0, la hoja de cálculo Microsoft Excel versión 2010 y el soporte Microsoft Word 2010 para la presentación final de los resultados, con el método APA.

El resultado final de esta investigación precisa con un cuestionario estructurado de 20 preguntas para cada variable, con el cual se determina la relación entre la Socialización y Cultura Organizacional como variables de estudio; en la encuesta presenta una escala de valoración de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo el cual estuvo dirigido al personal en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica.

La interpretación realizada sobre la Socialización en el Gobierno Regional De Huancavelica muestra 84.1% de los casos presenta un nivel medio. Así mismo la socialización en su dimensión capacitación el 82.5% presenta un nivel medio. De igual manera la socialización en su dimensión comprensión muestra 88.9% presenta un nivel medio, en su dimensión apoyo de los compañeros el 81.0% presenta un nivel medio. De igual manera la socialización en su dimensión proyección al futuro muestra 85.7% presenta un nivel medio en el Gobierno Regional de Huancavelica en el periodo 2017. En el 88.9% tienen un nivel medio en la cultura organizacional y en su dimensión, involucramiento el resultado es de 93,7% y que presenta un nivel medio, en su dimensión, consistencia el resultado es de 84,1% que es un nivel medio en su dimensión adaptabilidad es de 88,9% que presenta un nivel medio y la dimensión misión el resultado fue 79,4% en un nivel medio. En cuanto a la correlación entre ambas variables el valor de rho =80.5% que viene hacer una correlación positiva considerable, en cuanto a la dimensión capacitación con la variable cultura organizacional el rho =76,8% que viene hacer una correlación positiva considerable, en cuanto a la dimensión comprensión con la variable cultura organizacional el rho =50,8% que viene hacer una correlación positiva media, en cuanto a la dimensión apoyo de los

compañeros con la variable cultura organizacional el rho =68,3% que viene hacer una correlación positiva media, en cuanto a la dimensión proyección al futuro con la variable cultura organizacional el rho =58,2% que viene hacer una correlación positiva media, en el Gobierno Regional de Huancavelica.

**Palabras Claves:** (Socialización, Cultura Organizacional, Capacitación, Comprensión, Apoyo de los compañeros, Proyección a futuro, involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión)



## ABSTRACT

This thesis entitled "The Impact of Socialization on Organizational Culture in the Regional Government of Huancavelica, Period 2017" has its origin in the revision of a list of bibliographical references that are related to the problem identified, which consists of explaining whether the socialization it is related to the organizational culture in the Regional Government of Huancavelica, in this sense our research set the objective to determine the way Socialization and Organizational Culture is related in the Regional Government of Huancavelica period 2017.

The strategy to develop the research was to use the steps and methodologies of a scientific research based mostly on the proposal of (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), demonstrating its feasibility, since it had the necessary resources to take it finished. So that for the sustenance of the theoretical part different bibliographical sources were consulted, using concepts that sustain the knowledge related to the problem and that when applied give a solid base to the investigation. In fact, the research carried out is, at a correlational level, also using the general scientific method and the specific methods: deductive and correlational and non-experimental design; The population was made up of 63 public servants, including officials, professionals and staff working in the Regional Government of Huancavelica. As a data collection technique, use the survey technique and as an instrument the questionnaire.

The interpretation of the results I have considered the processing and analysis through the descriptive and correlational level statistics, such as: frequency tables and bar chart, likewise to test the hypothesis I have used the inferential statistics through the "rho" test from Spearman; for the statistical validation of the measurement, coding and data processing instrument I have used the statistical package SPSS version 25.0, the spreadsheet Microsoft

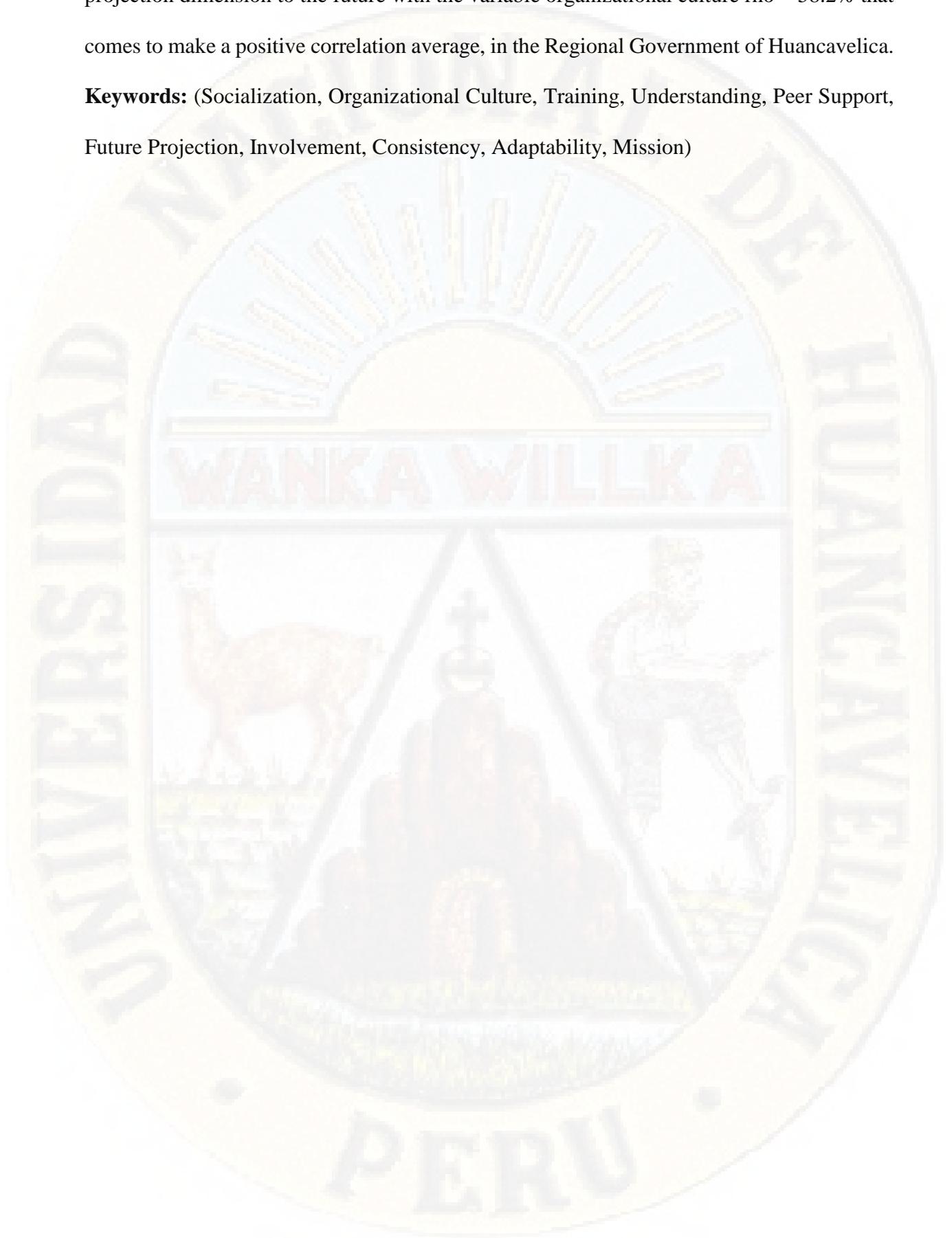
Excel version 2010 and the support Microsoft Word 2010 for the final presentation of the results, with the APA method .

The final result of this research requires a structured questionnaire of 20 questions for each variable, which determines the relationship between Socialization and Organizational Culture as study variables; in the survey it presents a scale of assessment of totally disagreeing, disagreeing, neither agreeing nor disagreeing, agreeing and totally agreeing which was directed to the personnel in the Office of Human Resources Management of the Regional Government of Huancavelica.

The interpretation made on the Socialization in the Regional Government of Huancavelica shows 84.1% of the cases present an average level. Likewise, socialization in its training dimension 82.5% presents a medium level. Likewise, socialization in its comprehension dimension shows 88.9% presents a medium level, in its dimension, peer support 81.0% presents a medium level. Likewise, socialization in its dimension projection to the future shows 85.7% presents a medium level in the Regional Government of Huancavelica in the period 2017. In 88.9% have a medium level in the organizational culture and in its dimension, involvement the result is of 93.7% and that presents a medium level, in its dimension, consistency the result is 84.1% that is a medium level in its adaptability dimension is 88.9% that presents a medium level and the mission dimension result was 79.4% at a medium level. As for the correlation between both variables, the value of  $\rho = 80.5\%$  that has been making a considerable positive correlation, in terms of the training dimension with the variable organizational culture, the  $\rho = 76.8\%$  that has come to make a considerable positive correlation, in Regarding the dimension of understanding with the variable organizational culture, the  $\rho = 50.8\%$  that has been doing a mean positive correlation, in terms of the dimension of peer support with the variable organizational culture, the  $\rho = 68.3\%$  that comes to do medium positive correlation, in terms of the

projection dimension to the future with the variable organizational culture  $\rho = 58.2\%$  that comes to make a positive correlation average, in the Regional Government of Huancavelica.

**Keywords:** (Socialization, Organizational Culture, Training, Understanding, Peer Support, Future Projection, Involvement, Consistency, Adaptability, Mission)



## INTRODUCCIÓN

El principal problema al que se enfrenta la socialización en la cultura organizacional es la medida de la productividad. Esta tarea, de por sí difícil en cualquier ámbito, resulta particularmente complicada en el sector público. Desde una perspectiva puramente cuantitativa, la socialización en la cultura organizacional pretende analizar el contexto laboral de los trabajadores, que podría relacionarse con el compromiso organizacional que los miembros de la organización desarrollan.

En definitiva, a pesar de los diversos estudios realizados en las últimas décadas, la socialización en la organización del sector público continúa siendo un desafío. Más allá de los principios generales que habitualmente mejora su desempeño en las tareas y les hace sentir más satisfechos con el trabajo. Bajo esta perspectiva la investigación se estructura de la siguiente manera:

**Capítulo primero:** Planteamiento del problema, en la que se toma el problema de investigación, los objetivos y la justificación para determinar la socialización en la cultura organizacional del personal del Gobierno Regional de Huancavelica.

**Capítulo segundo:** Comprende el marco teórico, el cual es considerado la parte sustantiva de la investigación, esta parte contiene los fundamentos teóricos – científico del estudio, tratando de encontrar paradigmas que explican la relación entre las variables de investigación.

**Capítulo tercero:** Comprende la metodología y técnicas de investigación, empleados en el estudio: población y contexto en estudio, referido al ámbito de observación, consignando cifras cuantitativas de la población objeto de estudio. Así como las técnicas para la recolección de datos y la obtención de información de cada aspecto observado a

través de las encuestas. El procesamiento informático y análisis de datos, la organización, clasificación, codificación y tabulación de la información permitieron obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio.

**Capítulo cuarto:** Resultados obtenidos; mediante el cual se corrobora la relación entre las variables en estudio; por lo que a partir de los resultados se debe proponer y adecuar la socialización en la cultura organizacional para ser implementado en la institución. Finalmente, se llega a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción del problema

La década de los 80 se caracterizó por una serie de transformación políticas, como transiciones de las dictaduras a las democracias, como consecuencia de la intensificación de la influencia de la Guerra Fría y la intervención de los Estado Unidos y los Organismo Multilaterales. En el aspecto económico, se caracterizó por una intervención estatal, crecimiento de la deuda externa, el déficit público a cifras alarmantes, etc., acentuándose una crisis económica que en muchos sentidos no tiene precedentes históricos.

Durante la década de los 90 el debate económico internacional y regional ha ido cambiando gradualmente de contenido. **Ocampo, J. (Cepal)**, El énfasis inicial en los postulados del Consenso de Washington sobre ajuste macroeconómico y liberalización de los mercados ha ido dando paso a una visión equilibrada, (...), se argumenta aquí que, tras los avances logrados con las reformas estructurales en materia de estabilidad macroeconómica, apertura externa y racionalización del Estado, se requiere una segunda ola de reformas. Pero estas no pueden limitarse a

una mayor liberalización de los mercados, sino que deben buscar pragmáticamente una interrelación entre Estado y Mercado, (...).

Todas estas reformas, exigía un Estado que pueda responder a todos estos desafíos que exigía estas reformas estructurales y los mismos desafíos que exigía los cambios mundiales en el siglo XXI. Es decir, definir adecuadamente cual es el papel que debe jugar el Estado en este nuevo contexto económico.

Nuestro país no fue ajeno a todos estos cambios, en los 90 las privatizaciones de empresas públicas y el cierre de numerosas entidades estatales fueron contrarrestados por la creación de nuevos ministerios, entidades reguladores y numerosos programas especiales y la multiplicación de los Gobiernos Regionales Transitorios.

La Reforma del Estado, entendida como un proceso tiene la tarea permanente a través de la cual las organizaciones del Estado se adecuan al cumplimiento de objetivos de políticas articuladas a una estrategia de desarrollo coherente.

La Reforma del Estado comprende procesos que llevan a cambios sustanciales en la organización y distribución del poder político, de su estructura, funcionamiento y sobre las reglas que rigen a los trabajadores del sector público para mejorar su desempeño y contribuir positivamente a la transformación de la vida de la población; así como a forjar una nueva relación del Estado con la ciudadanía. Esta reforma, también trae consigo la transformación de actitudes y el fortalecimiento de actitudes, de agilización de proceso, simplificación de procedimientos, sistemas funciones y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlo compatible con los nuevos roles de todos los

niveles de gobierno, así como los planes y programas de desarrollo y dar al Estado su capacidad protagónica.

Esto ha impactado en la socialización y la nueva cultura de las organizaciones públicas, tema del cual trata nuestra investigación sobre la socialización en la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica – Periodo 2017.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la socialización se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

- a. ¿De qué manera la socialización en su dimensión capacitación se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?
- b. ¿De qué manera la socialización en su dimensión comprensión se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?
- c. ¿De qué manera la socialización en su dimensión apoyo de los compañeros se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?
- d. ¿De qué manera la socialización en su dimensión proyección a futuro se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera la socialización se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar de qué manera la socialización en su dimensión capacitación se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.
- b. Determinar de qué manera la socialización en su dimensión comprensión se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.
- c. Determinar de qué manera la socialización en su dimensión apoyo de los compañeros se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.
- d. Determinar de qué manera la socialización en su dimensión proyección a futuro se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

Esta investigación ha buscado generar reflexión y debate sobre la relación de la Socialización en la Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2017; basados en las diferentes teorías que se ha desarrollado en el trabajo de investigación.

El desarrollo de este trabajo también busca que otros interesados conozcan la problemática y de esta manera contribuyan a solucionar problemas idénticos en otras organizaciones que presenten igual o similar problemática, además esto permite evaluar prácticas y estrategias de cultura organizacional en la socialización del Gobierno Regional de Huancavelica que permita responder técnicamente a la pregunta ¿si la socialización se relaciona con la cultura organizacional?

#### **1.4.2. Justificación práctica**

El presente trabajo de investigación ayuda a entender si la socialización mejora algunas políticas o contribuye a generar una buena cultura organizacional en los trabajadores en el Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2017.

Por ello la justificación práctica está dada por el interés de profundizar los conocimientos respecto a los componentes de la socialización ayudar a resolver problemas concretos que afecten Gestión y desempeño dentro del Gobierno Regional De Huancavelica. Consideramos que esta investigación apoya a los trabajadores de la entidad, para establecer criterios y elaborar recomendaciones que mejoren la cultura organizacional a futuro en el Gobierno Regional de Huancavelica.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

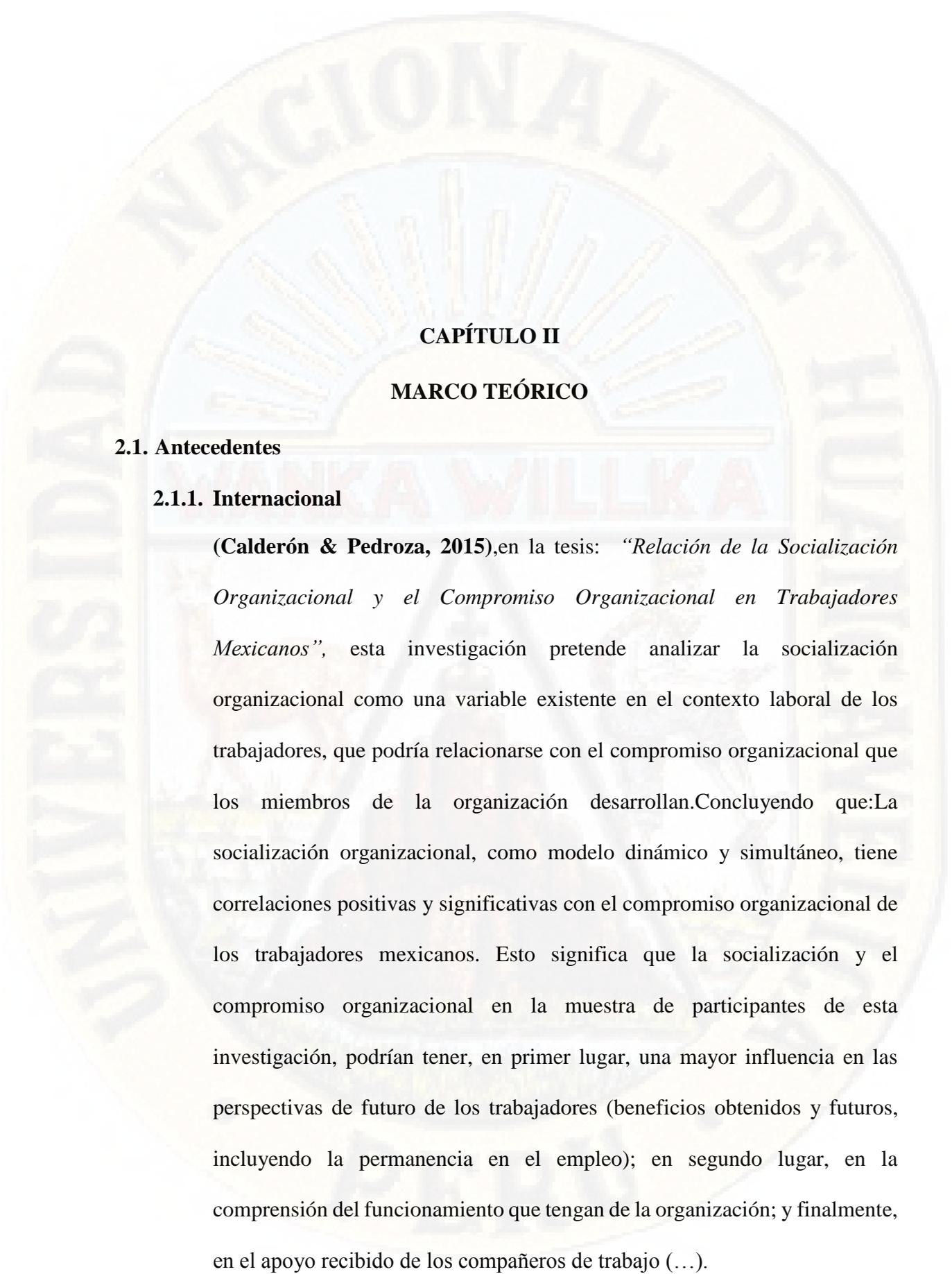
Esta investigación se fundamenta en procesos metodológicos de carácter cuantitativo, pues analiza a través de la aplicación de métodos, técnicas y herramientas de investigación, cuál es la relación entre la Socialización y la Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica. Mediante esta justificación hemos conocido y estudiado la socialización en el Gobierno

Regional de Huancavelica, con el propósito de garantizar una buena Cultura Organizacional, identificando el problema para corregir algunas deficiencias y revertir positivamente la percepción social en cuanto a una buena cultura organizacional de los trabajadores.

#### **1.4.4. Justificación social**

Esta investigación da a conocer la cultura organizacional que posiblemente permita dar solución a las demandas de la sociedad en materia de buen servicio como fuente de una mejor calidad de vida. La socialización es un problema actual de la Administración de Recursos Humanos, y es considerado uno de los problemas centrales en la Gestión Pública ya que viene de muchos años atrás; además es un tema de interés general considerado un problema crítico y de alto riesgo.

Existe la necesidad de analizar y mejorar la socialización que permiten tener una buena cultura organizacional dentro de la entidad en beneficio de los trabajadores, identificando las causas que los genera; desde el punto de vista teórico y práctico se puede corregir y mejorar las deficiencias encontradas, garantizando la eficiencia de los servicios que se presta a la población beneficiaria.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Internacional

(Calderón & Pedroza, 2015), en la tesis: *“Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos”*, esta investigación pretende analizar la socialización organizacional como una variable existente en el contexto laboral de los trabajadores, que podría relacionarse con el compromiso organizacional que los miembros de la organización desarrollan. Concluyendo que: La socialización organizacional, como modelo dinámico y simultáneo, tiene correlaciones positivas y significativas con el compromiso organizacional de los trabajadores mexicanos. Esto significa que la socialización y el compromiso organizacional en la muestra de participantes de esta investigación, podrían tener, en primer lugar, una mayor influencia en las perspectivas de futuro de los trabajadores (beneficios obtenidos y futuros, incluyendo la permanencia en el empleo); en segundo lugar, en la comprensión del funcionamiento que tengan de la organización; y finalmente, en el apoyo recibido de los compañeros de trabajo (...).

(Rojas, 2010), en su tesis: *“Socialización organizacional y desempeño laboral del docente de las instituciones de educación media general” de la “Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo”*, el presente trabajo mencionó como objetivo determinar la relación entre socialización organizacional y desempeño docente laboral de las instituciones de educación media general del municipio escolar Maracaibo. La presente investigación es descriptiva y correlacional con un diseño no experimental, transaccional y de campo. La población censal estuvo constituida por 100 persona entre directivos y docentes de aula, cuyo trabajo fue sometido a una prueba de validación a través de expertos, estableciendo su confiabilidad a través de una prueba piloto, aplicando el Alpha Cronbach con un coeficiente de confiabilidad de la primera variable de 0,9085 y para la segunda variable de 0,9444. Por ello, la investigación concluye que es necesario de un proceso de inducción al personal de nuevo ingreso a las instituciones educativas con la finalidad de fomentar su adaptación y se identifique con su nuevo centro laboral, y pueda asumir un mayor compromiso con la institución. Por otro lado, también se pudo concluir que existe una relación positiva entre las variables , como lo muestra el resultado obtenido para coeficiente de correlación de Rho Sperman (0.873), en base a ello, se infiere que las dos variables en estudio se influyen mutuamente y son directamente proporcionales.

(Poletti, 2014), en su tesis: *“Socialización organizacional: un estudio sobre la claridad de rol de nuevos ingresantes”* de la Universidad de San Andrés, el presente trabajo menciona como objetivo de la adaptación adecuada de los docentes nuevos que integran a la institución educativa e adecuarse a las políticas de la empresa. El presente trabajo de investigación empleo una

metodología cuantitativa descriptiva. Se pudo concluir que influye medio demográfico para la adecuación de los docentes en sus centros laborales. Este estudio es una prueba más que la socialización organizacional influye en una adaptación rápida del nuevo personal de la institución. Y una de las principales razones es la aceptación del personal antiguo de la empresa y una actitud positiva del nuevo personal.

(Ruiz,2012), en la investigación sobre: “*Cultura Organizacional en Colombia*” plantea como objetivo; conocer el estado de arte de la cultura organizacional en el país, a partir de los trabajos publicados en revistas científicas indexadas, en un rango de 5 años entre el 2006 y el 2010”. Concluyendo que; La revisión realizada parece indicar que las empresas colombianas a nivel general se caracterizan por tener una cultura fuerte, que se orienta más a lo interno que a lo externo. Asimismo, algunos estudios ofrecen evidencias sobre la existencia de modelos culturales poco flexibles, mas orientados al control. Estas circunstancias al no estimular la creatividad, la asunción de riesgos, la experimentación (Rueda y Rodines, 2010) dificultan los cambios y limitan las capacidades y desarrollos innovadores en la empresa, así como el logro de mayores niveles de desempeño. Así como lo confirman trabajos como el de Martínez (2010) quien ha mostrado que uno de los cuatro rasgos culturales “la misión” propio de las culturas orientadas a lo externo es el único rasgo que incide en el desempeño de las empresas colombianas estudiadas: el de Sierra (2009) que señala entre las debilidades de las empresas para incursionar en el mercado externo, la escasa orientación al relacionamiento con agentes externos; o el de Calderón y Naranjo (2007) que concluyen que las empresas innovadoras tienen un perfil claramente

extrovertido, se focalizan en los clientes y son abiertas al medio ambiente. El estudio reciente de Naranjo et ál. (2010) también en empresas colombianas refuerzan estos planteamientos al indicar que las culturas orientadas a lo externo son más favorecedoras de innovación y resultados.

(Serrate & Sanchez, 2013), en el artículo científico titulado “*Evaluación de la cultura Organizacional y su incidencia en la efectividad grupal*” de la revista científica del Centro de Información y Gestión Tecnológica. Matanzas, Cuba, el presente trabajo de investigación menciona como objetivo presentar un trabajo para evaluar los elementos culturales que inciden en la efectividad grupal de los equipos de trabajo en organizaciones de servicios científicos. Por ello el presente trabajo posibilitó identificar los aspectos culturales que inciden desfavorablemente en la efectividad grupal y el diseño de las estrategias de mejoras a partir de un programa de intervención. En conclusión los elementos culturales identificados a partir de las dimensiones individual social, tecnológica y relaciona influyen en la efectividad de los equipos de trabajo.

#### **2.1.2. Nacional**

(Wieland & Zalvieda, 2015), en la tesis: “*El Impacto de la Percepción de la Socialización en la Cultura Organizacional*”, plantea como objetivo de su investigación: “Determinar si la percepción influye en la cultura organizacional de una empresa local del rubro industrial”, concluyendo que:(...) considerando que la teoría identifica una relación entre los constructos de socialización y cultura organizacional, relación que la presente investigación avala con resultados empíricos, resulta importante desarrollar una estrategia que permita trabajar sobre el primer constructo e impactar en

el segundo, afianzando la cultura organizacional que al empresa considera alineada a su estrategia corporativa. Dando respuesta así al objetivo de su investigación: “Mantener y/o incrementar los niveles en los rasgos de involucramiento y misión de la cultura organización, a partir de actividades que afiancen la percepción de socialización, con énfasis en las dimensiones de proyección a futuro y comprensión”.

**(Suarez,2017)**, en su tesis: *“La socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 09 UGEL de San Martin de Porras”*, plantea como problema general de su investigación; ¿Cómo influye la socialización organización en la actitud profesional de los docentes de la red 09 UGEL 02, Lima 2016?, llegando a las siguientes conclusiones; La socialización organizacional influye en la actitud docente de la red 9 UGEL 02 donde la prueba de Pseudo R cuadrado presenta una diferencia cuyo resultado de Coxte Nell es igual a 0.20% que la actitud docente se debe al 20.33% de la socialización organizacional. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, en que representa la capacidad de clasificación de un 82.3% representando un alto nivel de implicancia de la socialización organización en la actitud docente de primaria de la red 9 de la UGEL 02, Lima 2016. Recomendando que los directivos realicen actividades de recepción de integración para los nuevos miembros de la institución. Y así todos puedan apoyar en el proceso de adaptación del nuevo personal docente. Se demuestra entonces, que, si existe una influencia directa de la socialización en la actitud del personal, el mismo que conlleva a mejores rendimientos y adaptación a la cultura de la organización.

**(Lazaro & Vazques, 2017)**, en su tesis: *“La Cultura Organizacional en Tres*

*Bancos Comerciales del Departamento de Lambayeque*”, plantea como problema de investigación ¿Cuáles son los atributos de las culturas organizacionales de tres bancos comerciales del Departamento de Lambayeque”, llegando a las siguientes conclusiones; (...) se determinó que no existe consenso en la percepción de cultura actual y deseada, ya que en un intervalo con 95% de confianza, los porcentajes de respuestas estuvieron por debajo del 70%. En relación con el componente dominantes de cultura organizacional, se determina que tanto la percepción actual y deseada, la dimensión que predomina es clan. Se asume que esta cultura es la ideal para dicha entidad, tal como se describe en la Memoria Anual 2014, dicho Banco se ha propuesto incentivar el liderazgo de equipo basado en el respeto y la transparencia en un entorno que brinda todas las facilidades de bienestar, seguridad y desarrollo profesional. El objetivo es que los colaboradores sientan que la institución es la mejor decisión para su desarrollo profesional, personal y el de sus familias.

**(De La Torre & Themme-Afan, 2017)**, en su tesis: *“Cultura Organizacional y la Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”*, plantea como problema de investigación; “Como se relaciona la Cultura Organizacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, llegando a las siguientes conclusiones; La Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú y que al mejorar la Cultura Organizacional se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral

de los trabajadores. Así mismo, los valores de la Cultura Organizacional se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, con lo cual fortalecer los valores institucionales se verán cambios positivos en el desempeño laboral de los trabajadores. Lo que demuestra que si existe una relación directa entre la Cultura Organizacional con el Desempeño Laboral.

**(Rivera, 2010)**, en su tesis: *“Compromiso organización de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas”* de la Universidad Pontificia Católica Del Perú, la presente tesis tiene como objetivo en analizar el compromiso organizacional docente. Que llegó a la conclusión en cuanto al objetivo general, “el nivel de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo”. El autor mencionó en unas de sus conclusiones el grado de compromiso organizacional del a institución educativa privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalando, el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. A nivel de antigüedad que el compromiso es mayor cuando se es nuevo en el puesto. Este grado de compromiso decrece en los docentes a medida que pasan 2 años en promedio. Sin embargo, cuando el docente lleva más de 3 años de trabajo renueva su compromiso en el plantel porque se siente más seguro de su puesto.

Hace referencia de la importancia del compromiso por parte de los docentes para mejorar los aprendizajes en los estudiantes, también hace referencia que la estabilidad laboral contribuye un mayor compromiso con la institución educativa.

### **2.1.3. A nivel local**

(Huamani, 2012), en la tesis; “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral Caso: Banco de la Nación – Agencias Lircay, 2011”, plantea como problema de su investigación; ¿De qué manera la Cultura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los empleados del Banco de la Nación – Agencia Lircay, 2011?, llegando a las siguientes conclusiones en su investigación: Se ha encontrado que el 75% del personal del Banco de la Nación – Agencia Lircay consideran que la estructura organizacional es la más adecuada, con conceptos claros de departamentalización, descripción cargos bien definidos, políticas, reglas y procedimientos claros; la división de trabajo no permite que el personal llegue a la monotonía (rutina). En cuanto a la responsabilidad como dimensión de la Cultura Organizacional, se ha encontrado que el 100% ((25% están muy de acuerdo y 75% de acuerdo) del personal del Banco de la Nación – Agencia Lircay están como mínimo de acuerdo que las líneas de mando están claramente definidas, que existen muchas actividades delegadas entre el personal operativo y que las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Socialización**

Cuando hablamos de socialización, hacemos referencia a la inserción del individuo en el mundo social, su ajuste y la transformación que va sufriendo

en el transcurso de la vida, por lo que debemos comprenderla como un proceso que encierra dos dimensiones por un lado el individuo y por el otro de la sociedad, ambos complementarios en su meta final, pero diferentes en su origen, intereses, y mecanismos de actuación. Según **(Rocher,1990)**, el proceso por cuyo medio la persona humana aprende e interioriza, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en cuyo seno debe vivir.

#### **2.2.1.1. Definición:**

“Proceso de interacción entre la sociedad y el individuo, por el que se interiorizan las pautas, costumbres y valores compartidos por la mayoría de los miembros de la comunidad, se integra la persona en el grupo, se aprende a conducirse socialmente, se adapta el hombre a las instituciones, se abre a los demás, convive con ellos y recibe la influencia de la cultura, de modo que se afirma el desarrollo de la personalidad” **(Fermoso, 199: 172)**.

“La socialización es un proceso que se desarrolla en el individuo mientras éste se va adaptando a la gente que le rodea. La persona adopta los hábitos de la sociedad en que vive. Ya desde la infancia se va adaptando gradualmente a la sociedad. Un inmigrante se "naturaliza" sociológicamente en la sociedad adoptiva. Debemos recalcar que se trata de un proceso de toda la vida, que en su mayor parte es una especie de confirmación subconsciente, y que siempre

está individualizado en un tiempo, en un lugar, en una cultura y en una sociedad” (P. Hortera & Ch. Hunt, 1987:62).

En tal sentido, manifiesta (Ivancevich, Matteson & Konopaske, 2006), que la socialización “es el proceso por el cual las organizaciones introducen a los nuevos empleados en la cultura de la misma, es decir, transmisión de valores, premisas y aptitudes de los empleados veteranos a los nuevos” (p. 47). En consecuencia, la socialización es un proceso de interacción entre la sociedad y el individuo, por el que se interiorizan las pautas, costumbres y valores compartidos por la mayoría de los integrantes de la comunidad, se integra la persona en el grupo, se aprende a conducirse socialmente, se adapta el hombre a las instituciones, se abre a los demás, convive, con ellos y recibe la influencia de la cultura, de modo que se afirma el desarrollo de la personalidad.

Así mismo refiere (Dubrin, 2003), que la socialización “es un método mediante el cual se adoctrina a los empleados de la organización para que se perpetúe la cultura” (p.280), es decir, que los nuevos miembros aprenden la cultura organizacional, por medio de un plan de inducción que les permitirá conocer las normas, valores y costumbres que le permitan adaptarse a la organización.

#### **2.2.1.2. Socialización organizacional**

El concepto de socialización responde de manera general al proceso por el cual una persona aprende en el transcurso de su vida elementos socioculturales de su entorno, los incorpora y se adapta así al entorno

social en el que interactúa; asimismo, diferencia lo que se acepta de lo que es rechazado (**Morris & Maisto 2005**).

A continuación, se recogen algunas de las definiciones de socialización organizacional habitualmente estudiadas bajo el enfoque de la psicología organizacional, que explican este constructo.

### **2.2.1.3. Definición conceptual**

Son muchos los autores que han investigado sobre el proceso de socialización organizacional, considerándolo clave en la interacción del individuo con la empresa; así mismo, este tema ha sido discutido enfatizando diferentes focos, entre los que se han diferenciado las etapas del proceso, las tácticas de socialización, interacción individuo-situación y otros (**Anakwe & Greenhaus 1999**).

### **Teorías y modelos de la socialización organizacional**

Con el fin de brindar mayor amplitud en la comprensión de este constructo, se exponen a continuación los modelos teóricos que contienen las definiciones previamente presentadas por ser las más representativas en el abordaje de esta variable: i) el Modelo de Feldman (1976, 1981) que fue desarrollado y posteriormente ajustado, bajo un enfoque de etapas del proceso; ii) el Modelo de Schein (1967), revisado posteriormente por este autor y Van Maanen (1977), con un enfoque en las tácticas de socialización que utiliza la organización para este fin; iii) el modelo desarrollado por Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, y Gardner (1994) y iv) el Modelo de

Taormina (1994), estos últimos con el énfasis en la interacción entre la persona y su entorno laboral.

#### 2.2.1.4. Modelo de Taormina (1994)

Se entiende la socialización organizacional como un proceso interactivo entre los empleados y sus organizaciones, en el cual la percepción de socialización del empleado impacta en el proceso; la definición considera componentes individuales y contextuales (Taormina, 1994). Considera cuatro dimensiones o factores psicológico-sociales que impactan en el proceso de socialización de un individuo (ver tabla 11).

**Tabla 1.**

*Dimensiones del proceso de socialización según el Modelo de Taormina (1994)*

Factores	Definición
Entrenamiento/ Capacitación	Proceso por el cual el individuo adquiere competencias o habilidades para desarrollar un trabajo específico (Louis 1980), y se centra en el grado en el cual el individuo percibe a la empresa como proveedor de entrenamiento.
Comprensión	Grado en que un empleado logra comprender plenamente sus funciones y tareas acerca de la organización, puesto de trabajo, personal y cultura.
Soporte de compañeros	Grado en cual compañeros de trabajo brindan soporte emocional o moral a un colaborador sin esperar nada a cambio, se centra en las relaciones y aceptación de los colaboradores.
Proyección sobre el futuro	Grado en que un individuo se anticipa tener una carrera adecuada dentro de su organización, representa uno de los aspectos establecidos de la cultura de la organización, tales como las recompensas, bonificaciones y desarrollo laboral.

*Fuente: Taormina, 1994.*

Elaboración: Propia.

Se considera idóneo este modelo para cubrir ampliamente el objetivo de la presente investigación porque contempla la percepción del individuo sobre su socialización, a la par de las acciones de la empresa y el proceso como tal. Así mismo, este modelo ha sido estudiado previamente en relación con la cultura organizacional,

confirmando en sus resultados una relación entre ambos constructos (Taormina 2007).

#### **2.2.1.5. Perspectivas teóricas y procesos de socialización**

Existen tres perspectivas básicas en cuanto a los procesos de socialización (Bugental y Goodnow, 1998): una perspectiva biológica, la perspectiva cognitiva y una perspectiva socio-cultural.

Perspectiva biológica; se entiende que la herencia biológica nos proporciona los mecanismos necesarios para adaptarnos a la sociedad, de manera que las personas al nacer ya venimos preparados para ser capaces de llevar a término el proceso de socialización.

Perspectiva cognitiva; hace referencia a las formas de procesamiento de la información en situaciones de socialización, tratando de considerar como los individuos interpretamos, categorizamos, recordamos y transformamos los acontecimientos propios del proceso de socialización. (...) En definitiva, desde la perspectiva cognitiva, la socialización se entiende como un proceso que es establecido por los miembros de una comunidad y que, siendo compartido, es generador tanto de modelos internos de procesamiento de respuestas como de representaciones del comportamiento social que, además, influirán en las relaciones posteriores que establezca la persona (Hazan y Shaver, 1987).

Perspectiva socio-cultural; considera la importancia que tienen los grupos que rodean a la persona en su proceso de socialización y en

este sentido, uno de sus principales propósitos es que el individuo forme parte de los grupos sociales. Además, se entiende que la socialización guarda relación con distintos aspectos del desarrollo que tiene lugar a lo largo de la vida, tratándose de un proceso de adaptación que, además de aceptar las pautas culturales de un grupo, conlleva el desarrollo de novedades y cambios para adaptarse mejor a las nuevas circunstancias. La base de todo proceso, como ya hemos señalado, es la entrada y adaptación de la persona a la comunidad y para ello, es necesario que la persona aprenda tanto los significados como las costumbres del grupo al que pertenece aceptando su modelo cultural. Todo ello le orientara sobre los modos de observar e interpretar los acontecimientos del mundo que lo rodea (D'Andrade y Strauss, 1992).

#### **2.2.1.6. La socialización como producto**

Un objetivo prioritario para los miembros que se incorporan a la sociedad es la consecución de patrones de comportamiento socialmente aceptados. Morales y Huici (2000) señalan que uno de los problemas principales que cualquier grupo plantea es como conseguir que sus nuevos miembros adquieran las conductas grupales consideradas apropiadas para integrarse adecuadamente. Esta integración pasa, normalmente, por la consecución de una conformidad social, a través del modelado de la conducta, y la adquisición de normas y valores dentro del marco exigido por cada sociedad en particular.

Para León, Cantero y Medina (1998), la socialización conlleva la adquisición del “estilo de vida” característico de la sociedad en la que se vive. Se entiende el concepto de “estilo de vida” como cada una de las formas diferentes de vivir que incluyen pautas de comportamiento basados en valores y actitudes sociales. Así pues, el estilo de vida de una persona es el conjunto de sus valores sociales. Por todo ello, el estilo de vida es mucho más que una determinada conducta, aunque pueden ser los comportamientos que lleve a cabo la persona los que definan su estilo de vida particular y no al revés. En este sentido, y de forma pareja, se crean las actitudes y se construyen las representaciones sociales, que explican subjetivamente la interacción de la persona con su contexto, pudiéndose llegar a seleccionar aquellos valores que justifiquen determinadas pautas de comportamiento.

#### **2.2.1.7. La Socialización como producto educativo**

**Durkheim (1976)**, la socialización a la que se somete a las generaciones más jóvenes es el resultado de un proceso educativo que planifica y dicta la sociedad. Entiende este autor, a la hora de acercarse al análisis de la educación, que se trata de una acción ejercida por los adultos a las generaciones jóvenes con el objetivo “de suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que requieren en el tanto la sociedad política en su conjunto, como el ambiente particular al que se está destinado de manera específica”. Se trata de considerar que, al someter a un individuo a un proceso de socialización, estamos convirtiendo un

simple organismo biológico en un ser social, a través de las interacciones que ésta realiza dentro de su contexto social.

#### **2.2.1.8. Principales características de la Socialización**

- **La Socialización como capacidad para relacionarse.**

El ser humano no se realiza en solitario, sino en medio de otros individuos de su misma especie, de forma que, si careciera de esa relación de periodos fundamentales de su evolución, no podría vivir con normalidad en nuestra sociedad.

- **La Socialización como vía de adaptación a las instituciones.**

Al menos, para no desentonar gravemente en la comunidad de manera que, según la psicología social, no es idéntica en todos los grupos, sino que se estructura en función de las exigencias sociales.

- **La socialización es una inserción social.**

Esto es así, puesto que introduce al individuo en el grupo y le convierte en un miembro del colectivo, en tanto que su conducta no sea desadaptativa de la conducta más frecuente en sus componentes o se respeten las normas de tolerancia y de convivencia.

- **La socialización es convivencia con los demás.**

Sin ella, el hombre se empobrecería y se privaría de una fuente de satisfacciones básicas para el equilibrio mental. Esta convivencia cumple con el objetivo de llenar las necesidades fundamentales de afecto, de protección, de ayuda etc.

- **La socialización cooperativa para el proceso de personalización.**

Porque el “yo” se relaciona con los otros y construye la “personalidad social” en el desempeño de los roles asumidos dentro del grupo (McDonald, 1988).

- **La socialización como interiorización de normas, costumbres, valores y pautas.**

Gracias a la cual el individuo conquista la capacidad de actuar humanamente.

- **La socialización es aprendizaje.**

El hombre es un ser social, y en virtud de actividades socializadoras se consigue la relación con los demás. Las habilidades sociales son el resultado de predisposiciones genéticas y de la respuesta a las estimulaciones ambientales.

## **2.2.2. Cultura Organizacional**

### **2.2.2.1. Evolución histórica de la Cultura Organizacional**

La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, artes, invenciones, tecnologías, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.

El origen del concepto de cultura organizacional, puede ubicarse en Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX, específicamente en el año 1880, hasta entonces la cultura carecía de importancia. A

partir de esta década surge la preocupación por el estudio de la cultura en las organizaciones, para que éstas marchen mejor, sean más eficientes o para que logren objetivos tales como elevar la calidad de vida y aumentar la productividad. **(Debates I.E.S.A, 1997, p.59).**

Hace 20 años se pensaba que las empresas eran, en su mayor parte medios racionales para coordinar y controlar un grupo de personas; tenían niveles verticales, departamentales, relaciones de autoridad y así sucesivamente. Pero las instituciones son más que eso porque a semejanza de los individuos, también poseen personalidad. Pueden ser rígidas o flexibles, poco amigables o apoyadores, innovadoras o conservadoras.

En años recientes los teóricos organizacionales han comenzado a aceptar esto, al reconocer la importancia que tiene la cultura en la vida de los miembros de una organización. La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción.

La cultura organizacional es aprendida y compartida por los integrantes de la empresa con el fin de solventar los conflictos que se presentan y fundamentalmente para la gestión empresarial.

#### **2.2.2.2. Definición de Cultura**

**(Tylor, 1871)**, plantea que a cultura es; “aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho,

las costumbres y cualquier otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad”.

**(Kasper, 1884);** define cultura como; “esencialmente un aparato instrumental por medio del cual el hombre se encuentra en la posición de poder hacer frente a los problemas concretos que tropiezan en su ambiente, en el curso de la satisfacción de sus necesidades”.

**(Harris, 1927);** lo define: “cultura es el conjunto aprendido de tradiciones y estilos de vida, socialmente adquiridos, de los miembros de una sociedad, incluyendo sus modos pautados y repetidos de pensar, sentir y actuar.

**(Kuper, 1941);** Propone analizar por separado los elementos que componen la cultura. Para entender la cultura, la debemos de construir. Se debería separar las creencias religiosas, los rituales, el conocimiento, los valores morales, las artes, los géneros retóricos y demás, en vez de atarlos junto a un solo ható etiquetado como cultura, conciencia colectiva, superestructura o discurso. Al separar estos elementos, se obliga a explorar las configuraciones cambiantes de las relaciones mutuas entre lenguaje, conocimiento, técnicas, ideologías, políticas, rituales, mercaderías y demás. Cultura. La versión de los antropólogos (2001:281).

### **2.2.2.3. Cultura Organizacional**

La cultura organizacional es el patrón de comportamiento observable de una comunidad u organización que emana de los valores compartidos, creencias y pensamiento. Los valores y

comportamientos dan forma al entorno fisiológico y sociológico de una organización de una manera única y tienen una fuerte influencia en el proceso de toma de decisiones. La cultura organizacional se observa como un patrón de supuestos compartidos y aprendidos por un grupo (**Chidambaranathan & RaniKumaresan, 2015**).

La cultura organizacional según (**Robbins, 1999**), se refiere a un sistema de actitudes y valores compartidos con los miembros de una organización, lo que con lleva a distinguirlas y diferenciarlas de otras organizaciones.

(**Robbins, 1996**), plantea que: "La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras." (p.681) A lo mencionado citado anteriormente se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista y mucho menos tangible, pero es de vital importancia que los miembros de una organización conozcan y comprendan el entorno laboral al cual pertenecen, con el fin de alcanzar los objetivos, las metas, la misión y la visión de la empresa.

(**Jones, 2008**), "la cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización", esta a su vez controla las interacciones entre los que pertenecen a la organización y con personas externas a la misma.

Un estudio muy reconocido indica, "El concepto de cultura originariamente inicia en la antropología con la metáfora de la cultura, donde plantean que las tendencias de la sociedad se

encaminan a la formación de familias, comunidad, instituciones educativas y prácticas religiosas, así como los granjeros guían sus siembras y animales labrando la tierra y alimentando los animales, metáfora propuesta como una forma para responder a la pregunta “¿qué nos hace humanos?” (Olmos & Socha, 2006, pág. 3).

#### **2.2.2.4. Elementos de la Cultura Organizacional**

Dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre los cuales tenemos: los valores, las costumbres, ritos, historias, héroes, entre otros.

- a. Los valores:** Son convicciones fundamentales de que un modo de conducta o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia.
- b. Costumbres:** Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.
- c. Ritos:** Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización, las metas más relevantes y que indican quienes son las personas imprescindibles y las prescindibles.
- d. Historias:** Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia.

Su función principal es plasmar el pasado en el presente.  
(Robbins S. 1996. p. 625).

- e. **Héroes:** son personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura. (opinión propia).

#### **2.2.2.5. Características de la Cultura Organizacional**

Existen siete características principales que capturan la esencia de la cultura organizacional;

- 1. Innovación y aceptación del riesgo:** Grado en que se estimula a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
- 2. Atención al detalle:** Grado en que se espera que los empleados muestren precisión, análisis y atención por los detalles.
- 3. Orientación a los resultados:** Grado en que la administración se centra en los resultados, en lugar de las técnicas y procesos usados para lograrlos.
- 4. Orientación a los equipos:** Grado en que las actividades del trabajo están organizadas por equipos en lugar de individuos.
- 5. Orientación a la gente:** Grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas de la organización.
- 6. Agresividad:** Grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de buscar lo fácil. Se refiere a un factor externo, es decir, competitividad en el sector, no en cuestiones internas de la empresa.
- 7. Estabilidad:** Grado en que las actividades organizaciones hacen énfasis en mantener el estatus quo en contraste con el

crecimiento. Como de estable se mantiene la empresa, en base al crecimiento o la expansión. Este concepto está relacionado con el principio de reciprocidad.

#### **2.2.2.6. Tipos de la Cultura Organizacional**

**Hellriegel Don/ Slucum John (2004)**, describe las siguientes:

**a. Cultura burocrática:** Una organización que valora la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura burocrática. Sus miembros aprecian mucho los productos y servicios al cliente estandarizado. Las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad. Los gerentes conciben sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas escritas. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para todos los empleados. Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que su deber es conducir "según el libro" y seguir los procedimientos legalistas. (p.388)

**b. Cultura de clan:** La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, la autoadministración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que va más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. Una cultura de clan logra la unidad por medio de un largo y profundo proceso de socialización. Los miembros más viejos del clan

sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos.

El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Los miembros comparten una imagen del estilo y comportamiento de la organización. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la membresía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización. (p.p. 389, 390).

**c. Cultura emprendedora:** Altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora.

Existe compromiso con la experiencia, la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no sólo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino crea el cambio. Las culturas emprendedoras suelen asociarse con compañías pequeñas a medianas, que todavía son administradas por su fundador, como La Microsoft, Dell y muchas otras. (p.390).

**d. Cultura de mercado:** Se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado (por ejemplo, crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado). Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. En una cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales. Esto es, se acuerdan por adelantado las

obligaciones de cada parte. En este sentido, la orientación de control es formal y muy estable. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra a exigir más de lo que se especificó originalmente. La organización no promete seguridad (ni la da a entender) y la persona no promete lealtad (ni la da a entender). El contrato es renovable cada año si cada parte desempeña sus obligaciones adecuadamente, es utilitario porque cada parte usa a la otra para promover sus propias metas. En lugar de fomentar un sentimiento de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a los miembros a que persigan sus propios objetivos financieros. (p.p. 390,391)

#### **2.2.2.1 Clasificación de la Cultura Organizacional**

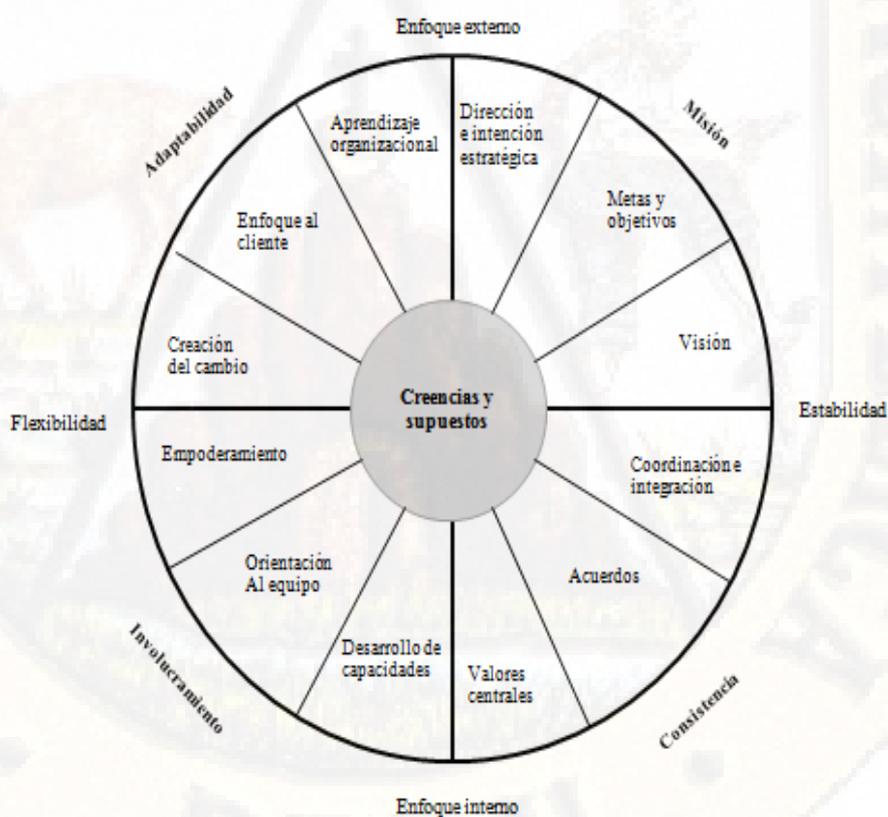
Robbins (1996) da a conocer las siguientes clasificaciones:

- a. Cultura fuerte:** Cultura, en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados.
- b. Cultura débil:** Existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales

que orienten o guíen la conducta de los trabajadores. (Págs.685-686)

### 2.2.3. Modelo de Denison (Denison & Neale 2000)

El Modelo de Denison (Denison, Haaland & Goelzer 2003) explora diversos rasgos culturales, comportamientos administrativos y estrategias en una organización, encontrando relaciones con otras variables, como un conjunto de creencias fundamentales y supuestos acerca de la organización y su entorno. Estos elementos se encuentran dentro de cuatro rasgos principales (Denison & Neale 2000): i) adaptabilidad, ii) misión, iii) involucramiento y iv) consistencia, los mismos que serán descritos a continuación (ver gráfico 1 y tabla 2).



**Figura 1.** Modelo de Denison (Denison & Neale 2000)

**Fuente:** Denison y Neale, 2000.

**Tabla 2.**

*Elementos de cultura organizacional según el Modelo de Denison (Denison y Neale 2000)*

<b>Adaptabilidad</b>	<b>Misión</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se centra en la capacidad de la organización para lograr un cambio interno en respuesta a las condiciones externas.</li><li>• Las organizaciones logran adaptarse al cambio, comprender las necesidades del cliente y aprender de la situación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se centra en el grado en que una organización mantiene un propósito, objetivos y visión para el futuro de manera clara.</li><li>• Las organizaciones eficientes buscan cumplir con la misión de la empresa, la cual cuenta con objetivos económicos y no económicos que proporcionan sentido y dirección a sus empleados.</li></ul>
<b>Involucramiento</b>	<b>Consistencia</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se centra en el compromiso y el sentido de pertenencia, la participación en las decisiones que les afectan (empoderamiento) y la orientación del equipo.</li><li>• Las organizaciones eficientes capacitan a sus empleados, trabajan en equipo y desarrollan sus capacidades.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se centra en la existencia de sistemas y procesos organizacionales que promueven la alineación y eficiencia en la organización.</li><li>• Conjunto de principios de gestión, consenso sobre el derecho y la manera correcta de hacer las cosas en la organización.</li></ul>

*Fuente: Denison y Neale, 2000.*

Elaboración: Propia.

La relevancia que tiene el modelo de Denison (Denison y Neale 2000) contempla diferentes argumentos, entre los que destacan: i) su uso en diversas poblaciones y sectores (Kokina y Ostrovska 2013; Denison, Haaland y Goelzer 2003; Fey y Denison 2003); ii) su análisis en relación con otras variables (Pirayeh, Mahdavi, y Nematpour 2011; Gillespie, Denison, Haaland, Smerek y Neale 2008); y iii) su uso extendido en diversos estudios a nivel mundial y en Latinoamérica (Bonavia, Prado Gasco y Barberá 2009; Martínez 2010; Ruiz y Naranjo 2012), los que han reiterado su vigencia.

Recapitulando lo antes expuesto, se considera el modelo de Denison (Denison y Neale 2000; Denison y Mishra 1995) idóneo para los objetivos de la presente investigación.

#### **2.2.4. La relación entre Socialización y Cultura Organizacional**

Como ha sido revisado previamente, la cultura organizacional busca brindar una interpretación común para los miembros, crear un orden social,

continuidad, identidad colectiva y compromiso, así como esclarecer la visión a futuro (Trice y Beyer 1993; Robbins 2004). Así, busca guiar el comportamiento de los empleados hacia los modos de acción que convienen a la organización y sus objetivos **(Lucas, 1997)**.

Está definida como los valores, creencias y principios que contribuyen al sistema de gestión que prevalece en una empresa, como el conjunto de prácticas y comportamientos que ejemplifican y refuerzan estos principios, los que se mantienen en tanto tienen un significado para los miembros de la organización **(Denison y Neale 2000)**.

Así mismo, investigaciones han abordado la cultura organizacional en relación con diferentes variables, entre las que se encuentra la socialización organizacional. Ésta es conceptualizada como el proceso interactivo entre un individuo y su entorno laboral, en el que se ven involucrados cuatro aspectos: entrenamiento que recibe, comprensión de su rol en la empresa, soporte de sus compañeros y proyección sobre su futuro dentro de la organización **(Taormina 1994)**.

Varios autores argumentan que el proceso de socialización facilita la aculturación de nuevos miembros, así como involucra necesariamente la transmisión de información y valores, lo que radica fundamentalmente en un tema cultural **(Taormina 2007; Van Maanen y Schein 1977)**.

## 2.3. Hipótesis

### 2.3.1. Hipótesis General

La socialización se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

### 2.3.2. Hipótesis Específica:

- a. La socialización en su dimensión capacitación se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.
- b. La socialización en su dimensión comprensión se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.
- c. La socialización en su dimensión apoyo de los compañeros se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.
- d. La socialización en su dimensión proyección a futuro se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

## 2.4. Definición de términos

- a) **Apoyo De Los Compañeros:** Se refiere al grado en cual compañeros de trabajo brindan soporte emocional o moral a un colaborador sin esperar nada a cambio, se centra en las relaciones y aceptación de los colaboradores.
- b) **Adaptabilidad:** Se centra en la capacidad de la organización para lograr un cambio interno en respuesta a las condiciones externas. Las organizaciones

logran adaptarse al cambio, comprender las necesidades del cliente y aprender de la situación.

- c) **Capacitación:** Se refiere al proceso por el cual el individuo adquiere competencias o habilidades para desarrollar un trabajo específico (Louis 1980), y se centra en el grado en el cual el individuo percibe a la empresa como proveedor de entrenamiento.
- d) **Comprensión:** Se refiere al grado en que un empleado logra comprender plenamente sus funciones y tareas acerca de la organización, puesto de trabajo, personal y cultura.
- e) **Consistencia:** Se centra en la existencia de sistemas y procesos organizacionales que promueven la alineación y eficiencia en la organización. Conjunto de principios de gestión, consenso sobre el derecho y la manera correcta de hacer las cosas en la organización.
- f) **Cultura Organizacional:** Se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras." (p.681) A lo mencionado citado anteriormente se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista y mucho menos tangible, pero es de vital importancia que los miembros de una organización conozcan y comprendan el entorno laboral al cual pertenecen, con el fin de alcanzar los objetivos, las metas, la misión y la visión de la empresa.
- g) **Involucramiento:** Se centra en el compromiso y el sentido de pertenencia, la participación en las decisiones que les afectan (empoderamiento) y la orientación del equipo. Las organizaciones eficientes capacitan a sus empleados, trabajan en equipo y desarrollan sus capacidades.

- h) **Misión:** Se centra en el grado en que una organización mantiene un propósito, objetivos y visión para el futuro de manera clara. Las organizaciones eficientes buscan cumplir con la misión de la empresa, la cual cuenta con objetivos económicos y no económicos que proporcionan sentido y dirección a sus empleados.
- i) **Proyección al futuro:** Se refiere al grado en que un individuo se anticipa tener una carrera adecuada dentro de su organización, representa uno de los aspectos establecidos de la cultura de la organización, tales como las recompensas, bonificaciones y desarrollo laboral.
- j) **Socialización:** Se refiere como el elemento basado en la interacción social de los individuos mediante la cual una sociedad transmite a sus miembros, como las normas culturales para que estos desarrollen su potencial humano y de este modo puedan actuar en ella íntegramente, es decir sin afectar el desarrollo de la organización.
- k) **Socialización organizacional:** Se refiere como el proceso por el cual el personal obtiene las actitudes los comportamientos y el conocimiento indispensables para participar como miembros plenos y desempeñarse de forma efectiva en la vida de sus organizaciones.

## **2.5. Definición operativa de variables e indicadores**

### **2.5.1. Variable 1**

Socialización.

### **2.5.2. Variable 2**

Cultura Organizacional.

**Tabla 3.**

**2.6. Operacionalización de las variables**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	
		Dimensiones	Indicadores
<p><b>Variable 1</b> <b>(X)</b></p> <p>Socialización (Morris &amp; Maisto 2005).</p>	<p>El concepto de socialización responde de manera general al proceso por el cual una persona aprende en el transcurso de su vida elementos socioculturales de su entorno, los incorpora y se adapta así al entorno social en el que interactúa; asimismo, diferencia lo que se acepta de lo que es rechazado (Morris &amp; Maisto 2005).</p>	X1: Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelente capacitación</li> <li>- Actividades bien realizadas</li> <li>- Ayuda en el trabajo</li> <li>- Buena línea de carrera</li> <li>- Adaptación en el trabajo</li> </ul>
		X2: Comprensión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligaciones</li> <li>- Comportamiento individual</li> <li>- Reconocimientos ofrecidos</li> <li>- Habilidades de trabajo</li> <li>- Metas explicitas</li> </ul>
		X3: Apoyos de los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceptación</li> <li>- Oportunidades de crecimiento</li> <li>- Motivación</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Comportamiento grupal</li> </ul>
		X4: Proyección al futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Relaciones con compañeros</li> <li>- Resultados</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>Variable 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(Y)</b></p> <p>Cultura Organizacional Edgar Schein,(2010)</p>	<p>Es un patrón de supuestos básicos compartidos y adquiridos por una organización que resuelve sus problemas de adaptación e integración, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y por lo tanto, pueden ser enseñados a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas (Schein, 2010).</p>	<p>Y<sub>1</sub>: Involucramientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso con el trabajo</li> <li>- Decisiones</li> <li>- Planificación</li> <li>- Entorno laboral</li> <li>- Puesto de trabajo</li> </ul>
		<p>Y<sub>2</sub>: Consistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practicas gerenciales</li> <li>- Valores</li> <li>- Código de ética</li> <li>- Empeño</li> <li>- Beneficio mutuo</li> </ul>
		<p>Y<sub>3</sub>: Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad en el trabajo</li> <li>- Cambios en el entorno</li> <li>- Proactivo</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Cooperación</li> </ul>
		<p>Y<sub>4</sub>: Misión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propósitos</li> <li>- Dirección</li> <li>- Metas</li> <li>- Progreso</li> <li>- Visión en el futuro</li> </ul>

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo y nivel de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo **aplicada**; por qué el conocimiento teórico se aplica a una determinada situación teórica, buscando dar solución a problemas planteados de una manera práctica. El mismo que da a conocer la realidad social y económica en el ámbito de su influencia, planteando alternativas concretas factibles del Sistema de Control Interno, en relación al control de la gestión de Bienes Patrimoniales del Gobierno Regional de Huancavelica. Según Zorrilla (1993:43).

##### 3.1.2. Nivel de investigación

El presente trabajo adquirió un nivel **correlacional**. Se trabajó con una muestra aplicada al universo de la población, definida por 63 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica que tuvieron características susceptibles a ser estudiados, se partió del principio de que las partes representan el todo y por tal son las características que definen a la población, extrayendo mediante la fórmula de la estadística descriptiva.

## 3.2. Método de investigación

### 3.2.1. Método general

En la presente investigación, se usó el método científico como método general. El método científico es un procedimiento que permite descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, usado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica. Pardinas nos dice: “Método de trabajo científico es la sucesión de pasos que debemos dar para descubrir nuevos conocimientos o, en otras palabras, para comprobar o rechazar hipótesis que implican conductas de fenómenos, desconocidos hasta el momento”. El método científico no es otra cosa que la aplicación de la lógica a las realidades o hechos observados.

### 3.2.2. Métodos Específicos

El método específico utilizado en esta investigación fue el inductivo, deductivo, analítico, sintético y estadístico.

- a) **Método inductivo:** porque de acuerdo a este método se vio la forma de razonamiento considerando el conocimiento de casos particulares para llegar a un conocimiento más general reflejando lo que hay de común en el uso de la tecnología actual. Este análisis distingue entre inducción completa e incompleta, porque la primera toma en cuenta todos los casos particulares para llegar a la generalidad y es utilizada fundamentalmente en las ciencias formales, mientras que la segunda toma en cuenta solo un conjunto limitado de casos y es característica de las ciencias factuales.
- b) **Método deductivo:** Se hizo un análisis en forma de razonamiento mediante el cual se pasó de un conocimiento general a otra de menor nivel de generalidad donde se dedujo a partir de este. Según la teoría la

deducción parte de principios, leyes y axiomas que reflejan las relaciones generales, estables, necesarias y fundamentales entre los objetos y fenómenos de la realidad, derivando de ellos las características y el comportamiento de los casos particulares.

c) **Método analítico:** La investigación uso este método porque fue una operación intelectual que permitió descomponer mentalmente un todo complejo en cada una de sus partes y cualidades dentro de sus múltiples relaciones y componentes.

d) **Método sintético:** Este método permitió realizar operaciones inversas al método de análisis, porque estableció mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas, posibilitando descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad.

e) **Método estadístico:** Según **Ary, Donald y otros (1993)** “Los métodos estadísticos describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio. Este nivel de Investigación responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo”.

### 3.3. Diseño de investigación

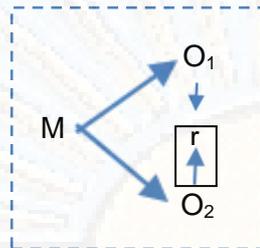
El diseño de esta investigación fue el no experimental, correlacional.

- **No experimental**, porque no se manipula la variable.
- **Correlacional**, porque determina si dos variables están correlacionadas o no.

Según **Hernández, Fernández (2008)** el diseño no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que

hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

No fue controlada las variables independientes, dado que el estudio se basa en analizar eventos ya ocurridos de manera natural. Considerando el siguiente esquema:



**Dónde:**

M = Muestra

O = Observación de la variable de estudio.

X = Variable 1.

Y = Variable 2.

r = Relación entre las dos variables.

Se usó como referencia el universo conformado por 464 trabajadores involucrados en el Gobierno Regional de Huancavelica.

**3.4. Población, muestra y muestreo**

**Población y Muestra**

La población y la muestra abarcó tomando como referencia al personal de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, siendo en total 63 personas. La Población es Igual que la Muestra.

### **3.4.1. Población**

Para Hernández Sampieri (2010), “población o universo conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Una vez que se ha definido la unidad de muestreo/análisis; se procede a delimitar la población que va ser estudiada y sobre el cual se pretende generalizar los resultados” (p. 174). Para nuestro estudio los datos de la población corresponden a la cantidad de trabajadores durante el periodo 2017.

### **3.4.2. Muestra**

Para Hernández Sampieri (2010), la muestra en esencia la ubica como el subgrupo de la población, un subconjunto de elementos con las mismas características que pertenecen al conjunto que determinamos como población (Pág. 175). En concordancia a este concepto Bernal (2010), menciona que la muestra es tomada como parte de la población y de donde vamos a obtener información relevante después de realizar la medición y observación a la variable de estudio (Pág. 161). En la presente tesis por las características de la población se asume que la población y la muestra son iguales; es decir la muestra está asociada a la cantidad de trabajadores que corresponde al periodo 2017.

### **3.4.3. Muestreo**

El muestreo es el no probabilístico por conveniencia, ya que no se tomó ningún criterio de selección de los elementos de la población en estudio.

Según, Oseda, D (2008); menciona que la muestra es una parte pequeña de la población o un sub conjunto de esta, que sin embargo pasa las principales características de aquellas principales propiedades de la muestra, poseer las principales características de la población, la que hace posible que el

investigador, que trabaje con la muestra generalice sus resultados a la población.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la recolección de datos se pudo usar las fuentes de Información y documentación que fueron apoyados por un diagrama de flujo y con el funcionamiento de un sistema de información. Se pudo analizar el perfeccionamiento de un control interno, la priorización del estudio de necesidades de información, la actualización sistemática y el reflejo en la población observable que nos ha permitido manejar datos comparables, para revertir el resultado de los procesos en el propio estudio de necesidades. Se explica la importancia de este sistema, a la luz de las tendencias actuales en la actividad gubernamental en el mundo, de impacto e influencia en las instituciones de su entorno; asimismo esta fase se ejecutó mediante la ayuda de los instrumentos de recolección de datos de acuerdo al programa establecido en las actividades para el Gobierno Regional de Huancavelica, iniciándose un recorrido a través de todos los trabajadores que están supeditados a ella. Por esto en la presente investigación se usó las siguientes técnicas e instrumentos:

#### **a) Técnicas:**

- Análisis de Documentos Bibliográficos
- Fichas.
- Encuestas

#### **b) Instrumentos:**

Según Arias (1999) “Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información. Ejemplo: fichas de observación, formatos de cuestionarios, guías de entrevistas, lista de cotejo, grabadores, escala de actividades u opinión (tipo likert). etc.”. (p. 53). Según

Sabino (1992), "Los instrumentos de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos de estudio y extraer de ellos información".

La recolección de datos en el desarrollo de esta investigación, fueron alcanzados por medio de la medición de los siguientes instrumentos:

- **Las Fichas de Observación:** Es el registro de la información de lo que ocurre en una situación real, clasificando y consignando los datos de acuerdo con algún esquema previsto y de acuerdo al problema que se estudia.; asimismo se procesó las encuestas aplicadas a los trabajadores, las que fueron preparados sobre preguntas de acuerdo a las líneas de investigación.
- **El cuestionario:** Se obtuvo información de los sujetos del estudio, esta información fue proporcionada por ellos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias. También se definió el método utilizado como cuestionario pre impreso, buscando obtener respuestas sobre el problema en estudio.

Estas respuestas fueron ordenadas, clasificadas y cuantificadas, sometiéndolas a un análisis de datos estadísticos en el software IBM SPSS Statistics Editor de datos versión 25.

- Indagación.
- Conciliación de datos
- Registro manual

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Concluido el trabajo de campo y habiendo obtenido toda la información requerida, se hizo el procesamiento de datos, iniciando con la tabulación de las encuestas, la

elaboración de cuadros y gráficos estadísticos las que sirvieron para la interpretación y discusión. Para lo cual nos apoyamos en la aplicación del software IBM SPSS Statistics Editor de datos versión 25 y Microsoft Excel 2016 realizando la contratación de las hipótesis. El análisis de la información la obtuvimos mediante los siguientes instrumentos de medición:

- a. Las Medidas de Tendencia Central como la media aritmética, la mediana y la moda; las medidas de dispersión como la varianza y la desviación estándar.
- b. Los Estadígrafos de la estadística referencial como la prueba “t” y la “rho” de Spearman para contrastar la hipótesis de investigación.

Se usó las técnicas adecuadas de procesamiento de datos y su análisis, profundizando en la aplicación de los diferentes procedimientos y técnicas de análisis de datos que son aplicados en una investigación social y de mercados. Esto nos ha permitido conocer el proceso metodológico que ha guiado la investigación desde la especificación de las necesidades de información hasta la elaboración de un informe con las conclusiones y recomendaciones pertinentes. También se conoció los instrumentos estadísticos e informáticos en las que nos apoyamos, aplicando las diferentes técnicas de recogida, procesamiento, tratamiento y análisis de datos. Para analizar los datos recolectados en la encuesta aplicada y los obtenidos de manera documental usamos el análisis de datos del plan de trabajo, haciendo uso de herramientas de estadística descriptiva tales como la obtención de la media de respuestas del grupo sujeto a estudio y el análisis gráfico de cada una de las preguntas.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

Para la obtención de los resultados, se ha aplicado los respectivos instrumentos de medición para medir las variables en estudio respecto al impacto de la socialización en la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.

Posteriormente con la información obtenida, se ha procedido a recodificar los resultados de la medición de la variables respectiva, con lo cual se ha generado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz de información distribuido en 20 columnas y 63 filas para la primera variable y 20 columnas y 63 filas para la segunda variable) a partir del cual se ha realizado el análisis de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia simple, tablas de frecuencia agrupada, diagrama de barras, diagrama de cajas, diagrama de dispersión, medidas de tendencia central, medidas de dispersión así como la estadística inferencial para la contratación de la significancia estadística de la hipótesis, mediante la prueba no paramétrica “rho” de Spearman a fin de obtener la relación entre las variables del estudio y la prueba t de student.

Como herramienta de apoyo, se han utilizado el programa IBM SPSS Versión 25.0 y el lenguaje de programación estadístico SAS 9.4 con lo cual se contrasto la veracidad de los resultados, asimismo se generó los modelos estadísticos utilizados, además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA sexta edición.

#### 4.1. Resultados a nivel descriptivo

##### 4.1.1. La Socialización

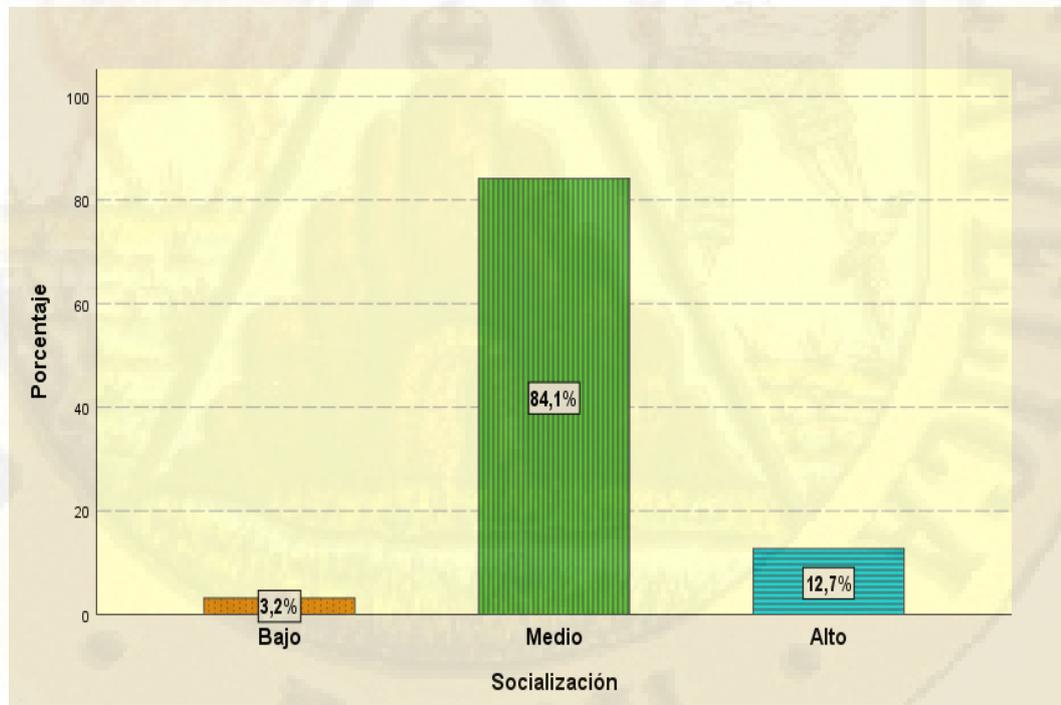
**Tabla 1.**

*Resultados de la socialización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,2
Medio	53	84,1
Alto	8	12,7
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario de encuesta aplicada.

*Figura 1. Diagrama de la socialización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.*



De la Tabla 1 podemos apreciar los resultados de la socialización, notamos que el 3,2% de los casos tienen un nivel bajo, el 84,1% de los casos tienen un nivel medio y el 12,7% de los casos tienen un nivel alto.

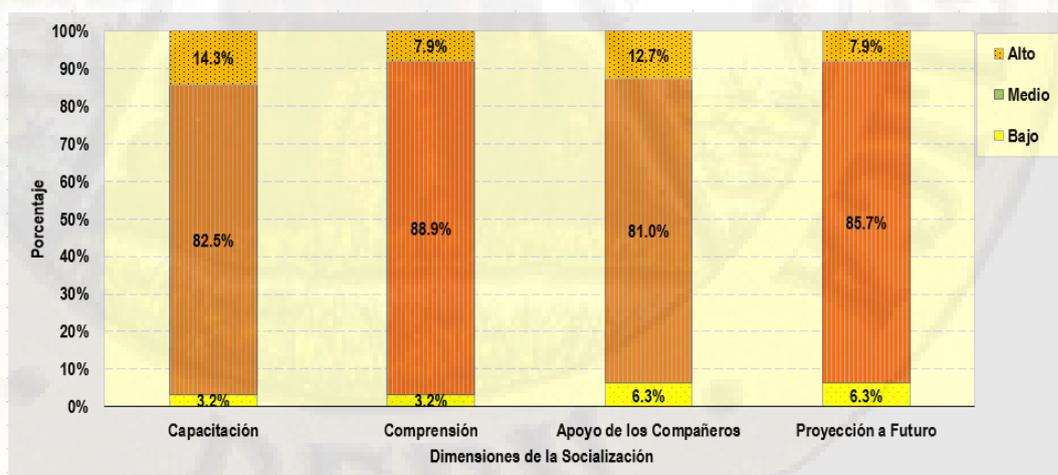
**Tabla 2.**

*Resultados de la socialización sus dimensiones en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.*

Dimensiones de la Socialización	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Capacitación	2	3,2	52	82,5	9	14,3	63	100,0
[2] Comprensión	2	3,2	56	88,9	5	7,9	63	100,0
[3] Apoyo de los Compañeros	4	6,3	51	81,0	8	12,7	63	100,0
[4] Proyección al Futuro	4	6,3	54	85,7	5	7,9	63	100,0

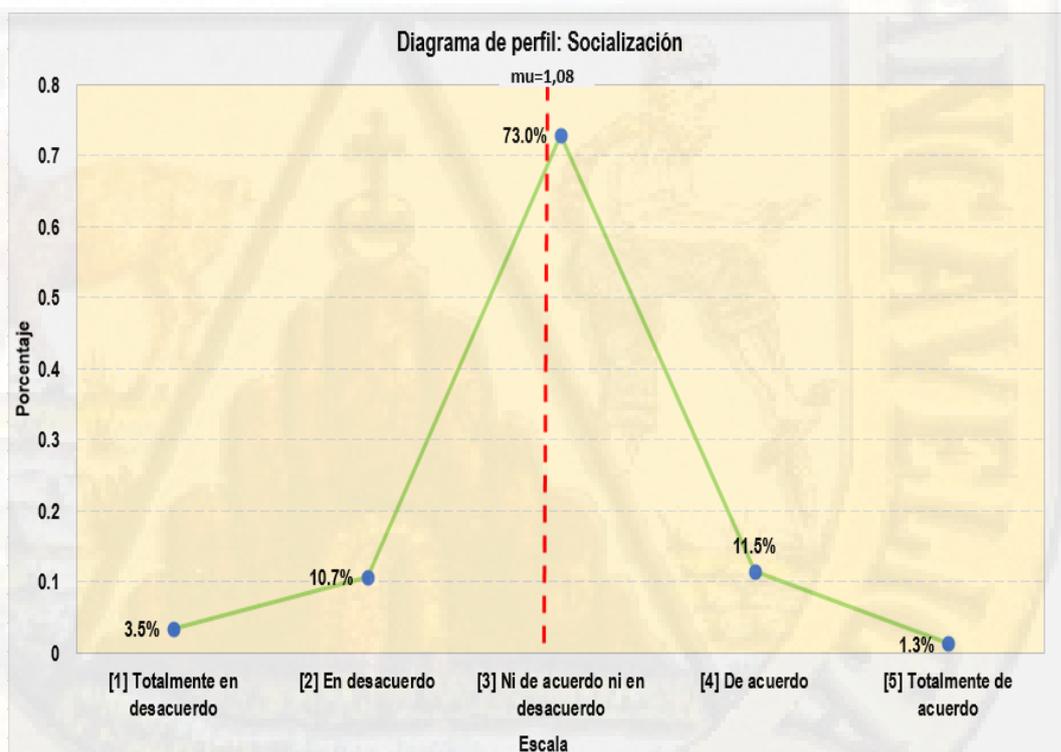
**Fuente:** Cuestionario de encuesta aplicada.

**Figura 2.** Diagrama de la socialización sus dimensiones en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.



De la Tabla 2 podemos apreciar los resultados de la *socialización* según sus 4 dimensiones. Para la dimensión capacitación el 3,2% menciona bajo, el 82,5% mencionan medio y el 14,3% menciona alto. Para la dimensión comprensión el 3,2% menciona bajo, el 88,9% mencionan medio y el 7,9% menciona alto. Para la dimensión apoyo de los compañeros el 6,3% menciona bajo, el 81,0% mencionan medio y el 12,7% menciona alto. Para la dimensión proyección a futuro el 6,3% menciona bajo, el 85,7% mencionan medio y el 7,9% menciona alto.

**Figura 3.** Diagrama de la socialización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.



En la figura 3 se tiene el diagrama de perfil para los resultados de la *socialización*, de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento:

- Categoría Totalmente en desacuerdo: está representado por el 3,5% de los casos.
- Categoría En desacuerdo: está representado por el 10,7% de los casos.
- Categoría Ni en acuerdo ni en desacuerdo: está representado por el 73,0% de los casos.
- Categoría de acuerdo: está representado por el 11,5% de los casos.
- Categoría Totalmente de acuerdo: está representado por el 1,3% de los casos.

Del perfil, se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa *ni de acuerdo ni en desacuerdo* que tiende a la tercera categoría.

#### 4.1.2. Cultura Organizacional

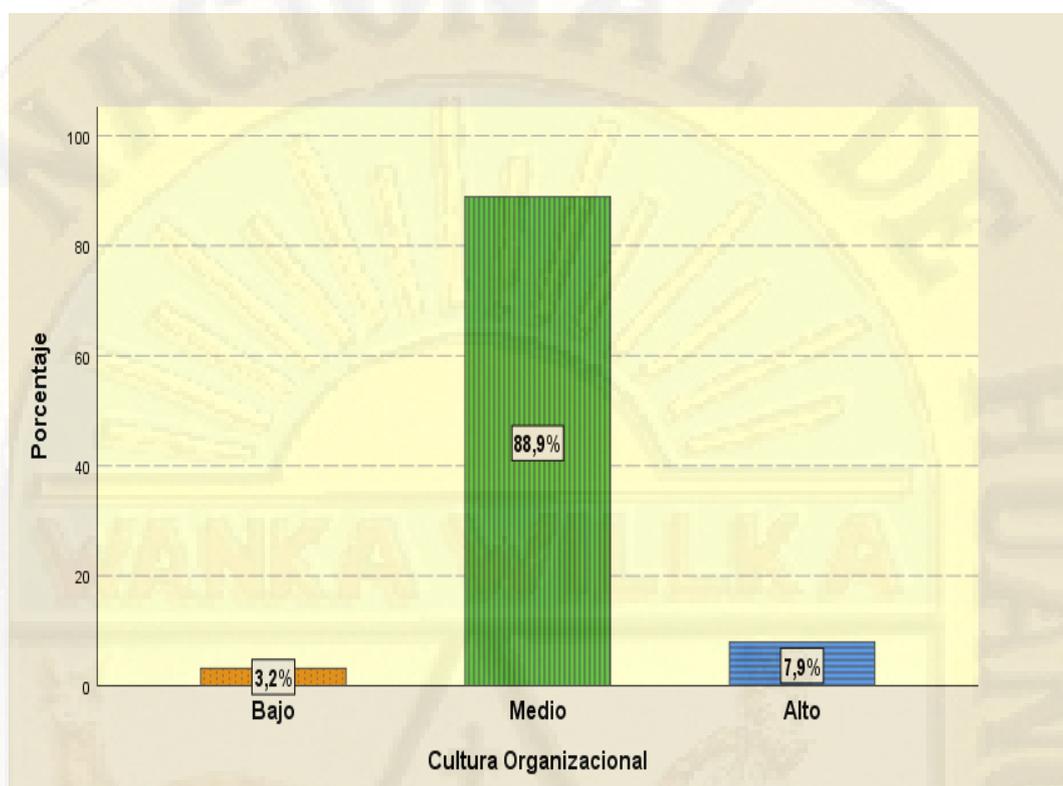
**Tabla 3.**

*Resultados de la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,2
Medio	56	88,9
Alto	5	7,9
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** *Cuestionario de encuesta aplicada.*

**Figura 4.** Diagrama de la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017



De la Tabla 3 podemos apreciar los resultados de la *cultura organizacional*, notamos que el 3,2% de los casos tienen un nivel bajo, el 88,9% tienen un nivel medio y el 7,9% de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

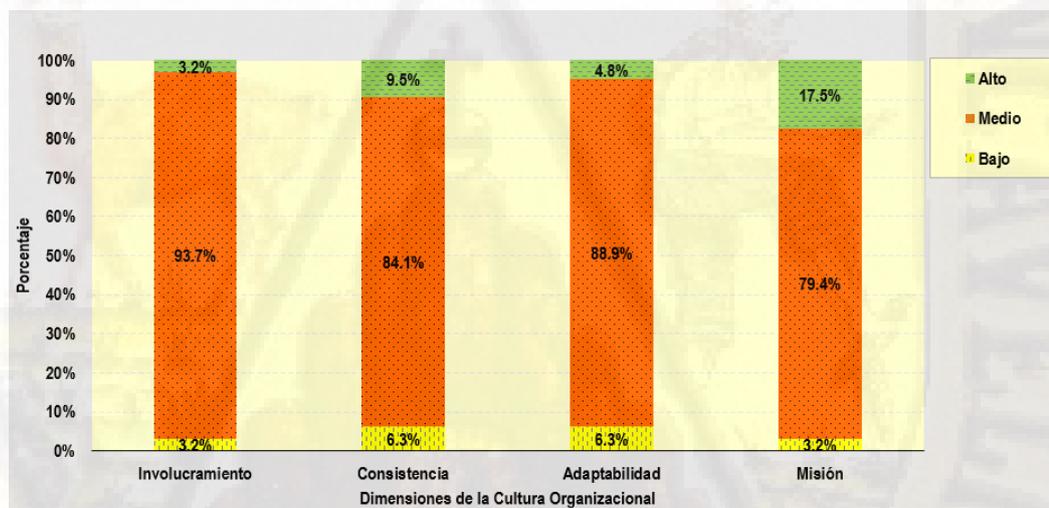
**Tabla 4.**

*Resultados de la cultura organizacional considerando sus dimensiones en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.*

Dimensiones de la Cultura Organizacional	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Involucramiento	2	3,2	59	93,7	2	3,2	63	100,0
[2] Consistencia	4	6,3	53	84,1	6	9,5	63	100,0
[3] Adaptabilidad	4	6,3	56	88,9	3	4,8	63	100,0
[4] Misión	2	3,2	50	79,4	11	17,5	63	100,0

**Fuente:** Cuestionario de encuesta aplicada.

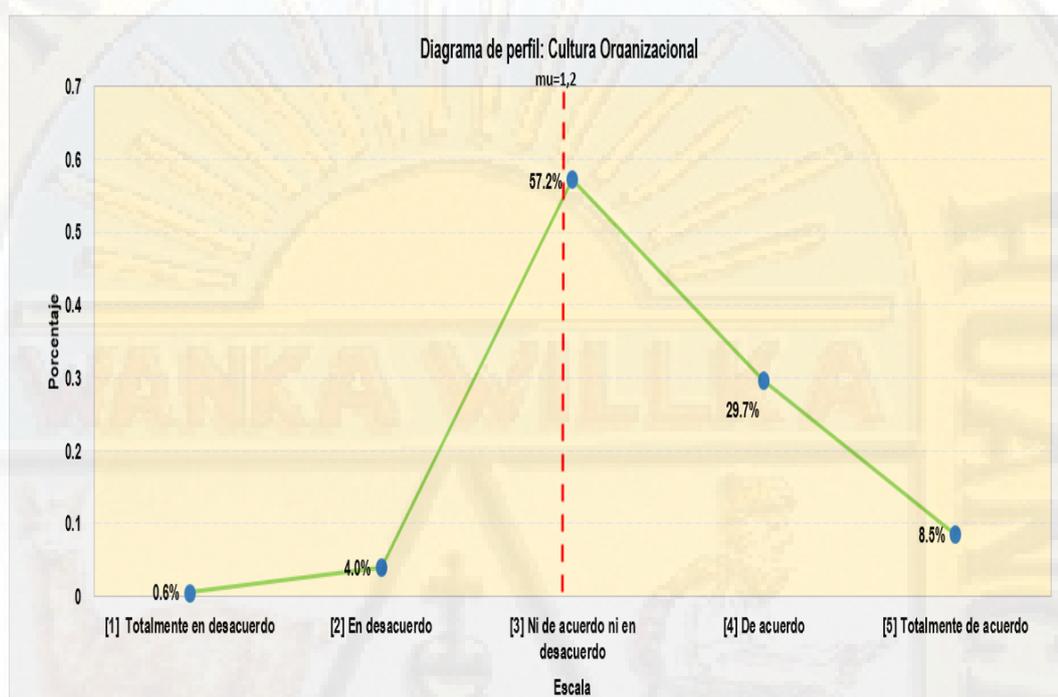
*Figura 5. Diagrama de la cultura organizacional considerando sus dimensiones en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.*



De la Tabla 4 podemos apreciar los resultados de la *cultura organizacional* según sus 4 dimensiones. Para la dimensión involucramiento tangibles el 3,2% menciona bajo, el 93,7% mencionan medio y el 3,2% menciona alto. Para la dimensión consistencia el 6,3% menciona bajo, el 84,1% mencionan medio y el 9,5% menciona alto. Para la dimensión adaptabilidad el 6,3% menciona bajo, el 88,9% mencionan medio y el 4,8% menciona alto. Para la

dimensión misión el 3,2% menciona bajo, el 79,4% mencionan medio y el 17,5% menciona alto.

**Figura 6.** Diagrama de la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.



En la figura 6 se tiene el diagrama de perfil para los resultados de la *cultura organizacional*, de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento:

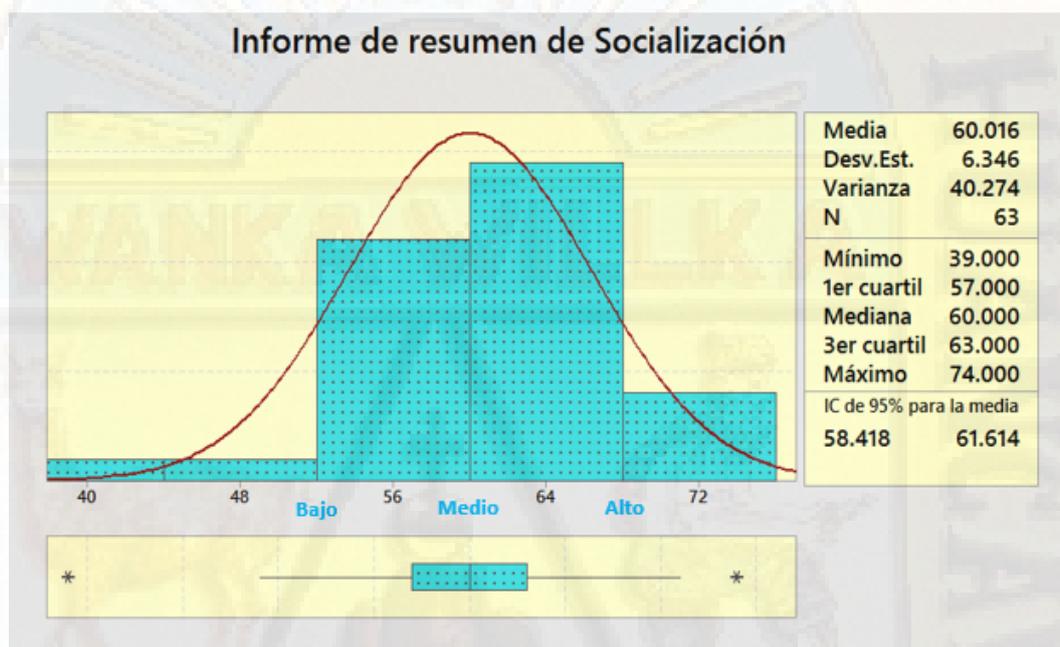
- Categoría Totalmente en desacuerdo: está representado por el 0,6% de los casos.
- Categoría En desacuerdo: está representado por el 4,0% de los casos.
- Categoría ni en acuerdo ni en desacuerdo: está representado por el 57,2% de los casos.
- Categoría De acuerdo: está representado por el 29,7% de los casos.
- Categoría Totalmente de acuerdo: está representado por el 8,5% de los casos.

Del perfil, se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa *ni de acuerdo ni en desacuerdo* que tiende a la tercera categoría.

## 4.2. Resultados a nivel inferencial

### 4.2.1. Distribución normal de las puntuaciones

**Figura 7.** Resultados de las estadísticas de la Socialización.

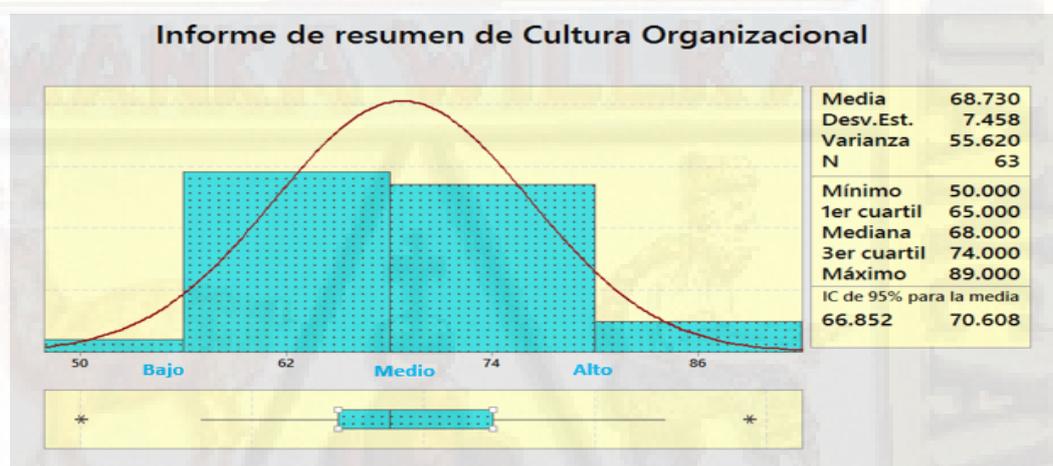


En la figura 7 podemos observar las correspondientes estadísticas de las puntuaciones de la variable *socialización*. Como se observa el valor de la media es de 60,016 que se tipifica como medio, el valor de la desviación estándar es 6,346 que nos representa la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media, el valor de la varianza es de 40,274 que es el resultado de elevar al cuadrado la desviación estándar. En la misma figura podemos observar que la puntuación mínima es de 39, la puntuación máxima es 74, el valor de la mediana es 60,00 (por lo cual la mitad de los datos están por debajo y la otra mitad por encima), el primer cuartil cuyo valor es 57,000 (por lo cual

el 25% de los datos están por debajo y el 75% están por encima), el tercer cuartil cuyo valor es 63,000 (por lo cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% están por encima).

Asimismo, observamos el correspondiente histograma de frecuencias que evidentemente tiene la forma normal, también observamos el correspondiente diagrama de caja que nos muestra la presencia de casos atípicos por encima de la mediana en la medición realizada.

**Figura 8.** Resultados de las estadísticas de la Cultura Organizacional.



En la figura 8 podemos observar las correspondientes estadísticas de las puntuaciones de la variable *Cultura Organizacional*. Como se observa el valor de la media es de 68,730 que se tipifica como medio, el valor de la desviación estándar es 7,458 que nos representa la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media, el valor de la varianza es de 55,620 que es el resultado de elevar al cuadrado la desviación estándar. En la misma figura podemos observar que la puntuación mínima es de 50, la puntuación máxima es 89, el valor de la mediana es 68,00 (por lo cual la mitad de los datos están por debajo y la otra mitad por encima), el primer cuartil cuyo valor es 65,0

(por lo cual el 25% de los datos están por debajo y el 75% están por encima), el tercer cuartil cuyo valor es 74,000 (por lo cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% están por encima).

Asimismo, observamos el histograma de frecuencias que evidentemente tiene la forma normal, también observamos el correspondiente diagrama de caja que nos muestra la presencia de casos atípicos por debajo y encima de la mediana.

#### **4.2.2. Intervalos de confianza**

Se determinará los intervalos de confianza para la media poblacional de las puntuaciones de la socialización y la cultura organizacional para un nivel de significancia  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%. Los límites del intervalo de confianza de la media poblacional son:

Para la socialización, los límites del intervalo de confianza de la media poblacional son:

$$P(58,418 \leq \mu_{Soc.} \leq 61,614) = 95\%$$

Para la cultura organizacional, los límites del intervalo de confianza de la media poblacional son:

$$P(66,852 \leq \mu_{Cul\_Org} \leq 70,608) = 95\%$$

#### **4.2.3. Determinación de la relación de las variables**

Para la determinación de la intensidad de la correlación entre las variables; usaremos la estadística “rho” de Spearman ( $r_s$ ) que está definida por:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{además } -1 \leq r_s \leq 1$$

**Siendo:**

$r_s$  : Coeficiente de la correlación de rangos ordenados de Spearman.

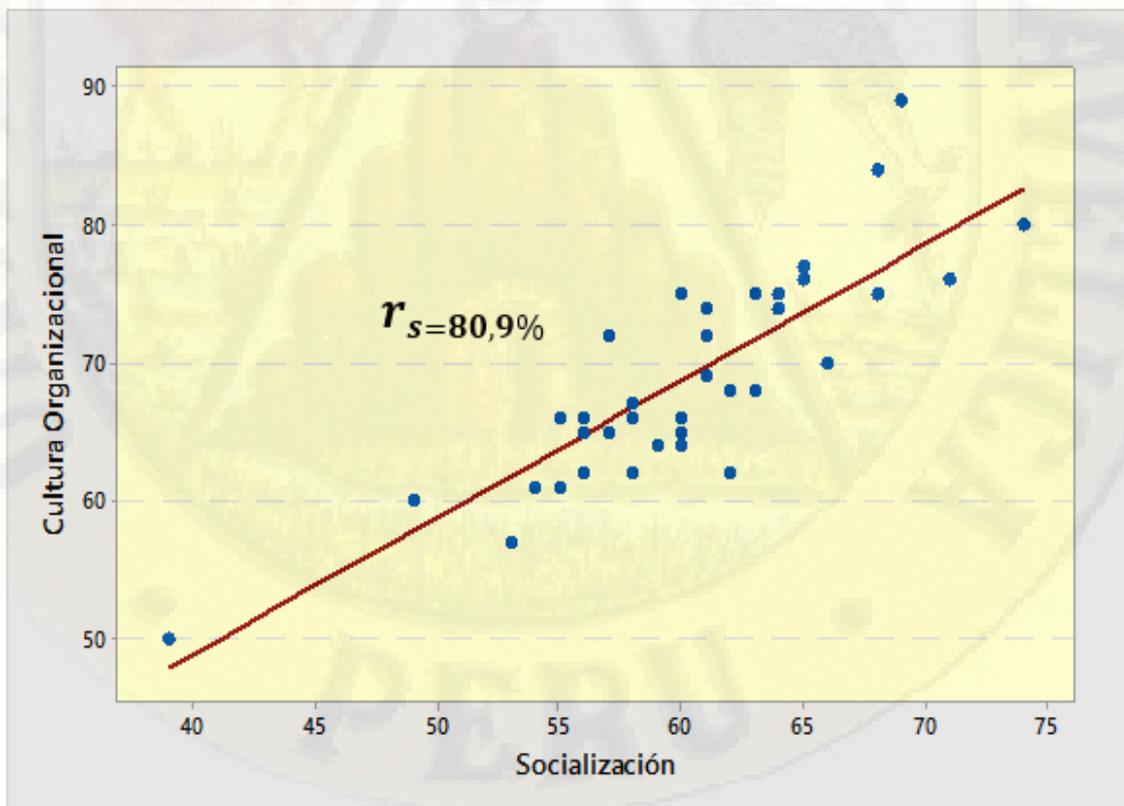
D : Diferencia entre los rangos de las dos variables ordinales.

n : Tamaño de la muestra.

Así pues luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos el coeficiente de correlación de Spearman; que se muestran a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \times 7947,47}{63(63^2 - 1)} = 0,809 = 80,9\%$$

**Figura 9.** Diagrama de las puntuaciones para ambas variables.



Para la determinación de las relaciones considerando las dimensiones de la variable de la *socialización* tenemos:

- Relación de la dimensión *capacitación* y la variable *cultura organizacional*:

$$r_{S1} = 76,8\%$$

- Relación de la dimensión *comprensión* y la variable *cultura organizacional*:

$$r_{S2} = 50,8\%$$

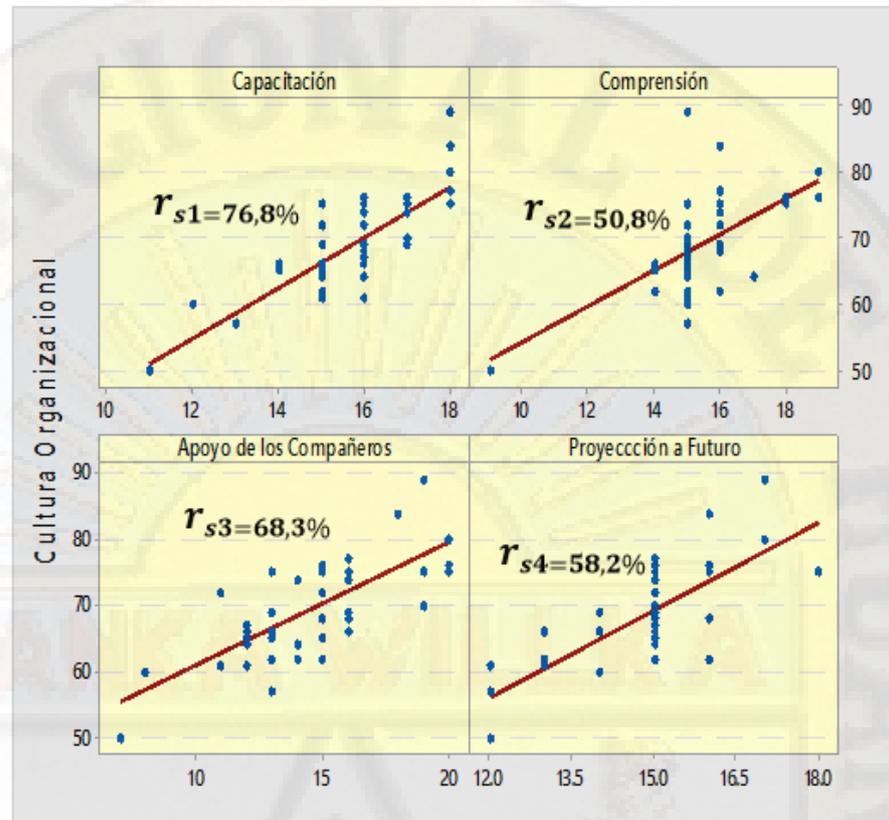
- Relación de la dimensión *apoyo de los compañeros* y la variable *cultura organizacional*:

$$r_{S3} = 68,3\%$$

- Relación de la dimensión *proyección a futuro* y la variable *cultura organizacional*:

$$r_{S4} = 58,2\%$$

**Figura 10.** Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones



### 4.3. Verificación de la hipótesis

#### 4.3.1. Verificación de la hipótesis general

##### a) Sistema de hipótesis

- **Nula (H<sub>0</sub>)**

La socialización no se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

$$\rho_s = 0$$

**Siendo:**

$\rho_s$  : Correlación poblacional de rangos

- **Alternativa (H<sub>1</sub>)**

La socialización se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

$$\rho_s > 0$$

**b) Nivel de significancia ( $\alpha$ )**

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

**c) Estadística de prueba**

$$t = \frac{r_s}{\sqrt{(1-r^2)/(n-2)}} \approx t(61)$$

**d) Cálculo de la estadística**

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la “t”:

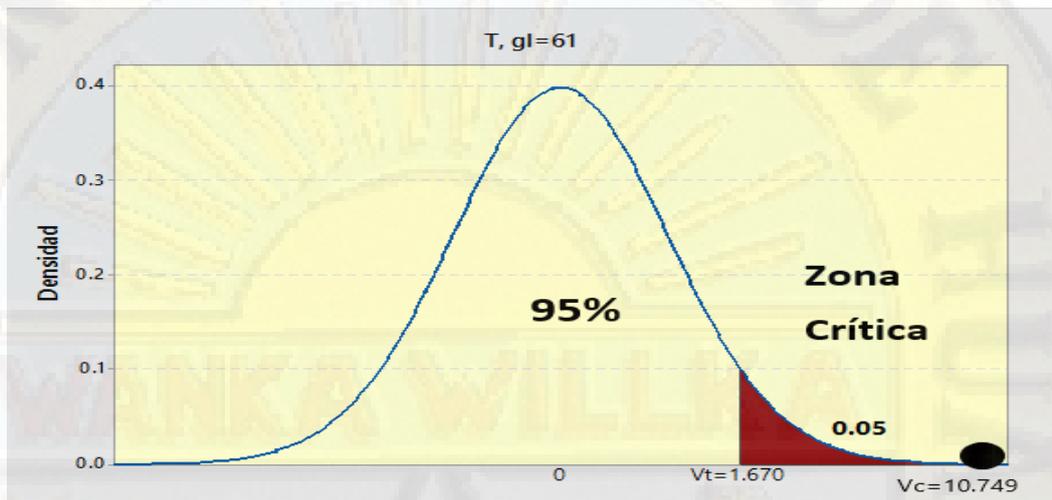
$$t = Vc = \frac{0,809}{\sqrt{(1-0,809^2)/(63-2)}} = 10,749$$

**e) Toma de decisión**

El valor calculado “Vc” y el valor “Vt” lo tabulamos en la gráfica de la distribución de probabilidad “t”, de la cual podemos deducir que (10,749 > 1,670) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por tanto, se concluye:

La socialización se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

**Figura 11.** Distribución de probabilidad “t” de student para la hipótesis general.



En la Figura 11 notamos que el valor calculado se ubica en la región de zona crítica, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 10,749) = 0,0 < 5\%$$

### 4.3.2. Verificación de las hipótesis específicas

Tabla 5.

*Estadísticas de la relación de las dimensiones de la socialización y la variable cultura organizacional.*

Dimensiones de la Socialización	Estadísticas de la relación con la Cultura Organizacional					
	$r_s$	$n$	$V_c = t$	$V_{t,eri}$	$p$	$H_0$
Capacitación	76,8%	63	9,366	1,670	-	Rechazo
Comprensión	50,8%	63	4,606	1,670	-	Rechazo
Apoyo de los compañeros	68,3%	63	7,303	1,670	-	Rechazo
Proyección a futuro	58,2%	63	5,590	1,670	-	Rechazo

Fuente: Base de datos.

#### I. Verificación de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

La socialización en su dimensión capacitación no se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

- **Hipótesis alterna ( $H_1$ ):**

La socialización en su dimensión capacitación se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

#### Discusión

De la Tabla 5 podemos observar que el valor calculado rho de Spearman obtenida es  $r_s = 0,768$  además ( $9,366 > 1,670$ ) que tienen asociado una

probabilidad de  $P(t > 9,366) = 0,0 < 5\%$  por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

## II. Verificación de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

La socialización en su dimensión comprensión no se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

- **Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):**

La socialización en su dimensión comprensión se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

### Discusión

De la Tabla 5 podemos observar que el valor calculado rho de Spearman obtenida es  $r_s = 0,508$  además  $(4,606 > 1,670)$  que tienen asociado una probabilidad de  $P(t > 4,606) = 0,0 < 5\%$  por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

## III. Verificación de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

La socialización en su dimensión apoyo de los compañeros no se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

- **Hipótesis alterna (H1):**

La socialización en su dimensión apoyo de los compañeros se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

**Discusión**

De la Tabla 5 podemos observar que el valor calculado rho de Spearman obtenida es  $r_s = 0,683$  además ( $7,303 > 1,670$ ) que tienen asociado una probabilidad de  $P(t > 7,303) = 0,0 < 5\%$  por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

**IV. Verificación de la cuarta hipótesis específica**

- **Hipótesis nula (Ho):**

La socialización en su dimensión proyección a futuro no se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

- **Hipótesis alterna (H1):**

La socialización en su dimensión proyección a futuro se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.

**Discusión**

De la Tabla 5 podemos observar que el valor calculado rho de Spearman obtenida es  $r_s = 0,582$  además ( $5,590 > 1,670$ ) que tienen asociado una probabilidad de  $P(t > 5,590) = 0,0 < 5\%$  por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

#### 4.4. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia la relación positiva y significativa entre la socialización con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017.; de esta manera los resultados de la investigación muestran que la relación rho de Spearman es 80,9% que de acuerdo a la Tabla 6 se tipifica como correlación positiva considerable.

**Tabla 6.**

*Intensidad de la correlación "r" de Pearson.*

- 1.00 = *Correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = *Correlación negativa muy fuerte.*
- 0.75 = *Correlación negativa considerable.*
- 0.50 = *Correlación negativa media.*
- 0.25 = *Correlación negativa débil.*
- 0.10 = *Correlación negativa muy débil.*
- 0.00 = *No existe correlación alguna entre las variables.*
- + 0.10 = *Correlación positiva muy débil.*
- + 0.25 = *Correlación positiva débil.*
- + 0.50 = *Correlación positiva media.*
- + 0.75 = *Correlación positiva considerable.*
- + 0.90 = *Correlación positiva muy fuerte.*
- + 1.00 = *Correlación positiva perfecta.*

*Fuente: Sampieri et.al. (2014, p.305)*

Así mismo los resultados han evidenciado que el 3,2% de casos tienen la percepción que la *socialización es* bajo, el 84,1% es medio y el 12,7% la consideran alto; en cuanto a la *cultura organizacional* los trabajadores en estudio

consideran que el 3,2% es mencionan bajo, el 88,9% tiene un nivel medio y el 7,9% tiene un nivel alto.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 80,9% es significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) al nivel de confianza del 95% además muestra que la relación es positiva o directamente proporcional.

En cuanto a la relación de la dimensión *capacitación* y la variable *cultura organizacional*, el valor obtenido para dicha correlación es del 76,8% que se tipifica como *positiva considerable*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida de la dimensión *comprensión* y la variable *cultura organizacional*, el valor obtenido para dicha correlación es del 50,8% que se tipifica como *positiva media*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida de la dimensión *apoyo de los compañeros* y la variable *cultura organizacional*, el valor obtenido para dicha correlación es del 68,3% que se tipifica como *positiva media*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida de la dimensión *proyección a futuro* y la variable *cultura organizacional*, el valor obtenido para dicha correlación es del 58,2% que se tipifica como *positiva media*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) y positiva.

Los resultados obtenidos al confrontarlos con Zapata & Rodríguez (2008); Concluye; La cultura de una empresa tiene su origen en aspectos como su historia y su entorno; se manifiesta en aspectos como el lenguaje, la comunicación, el

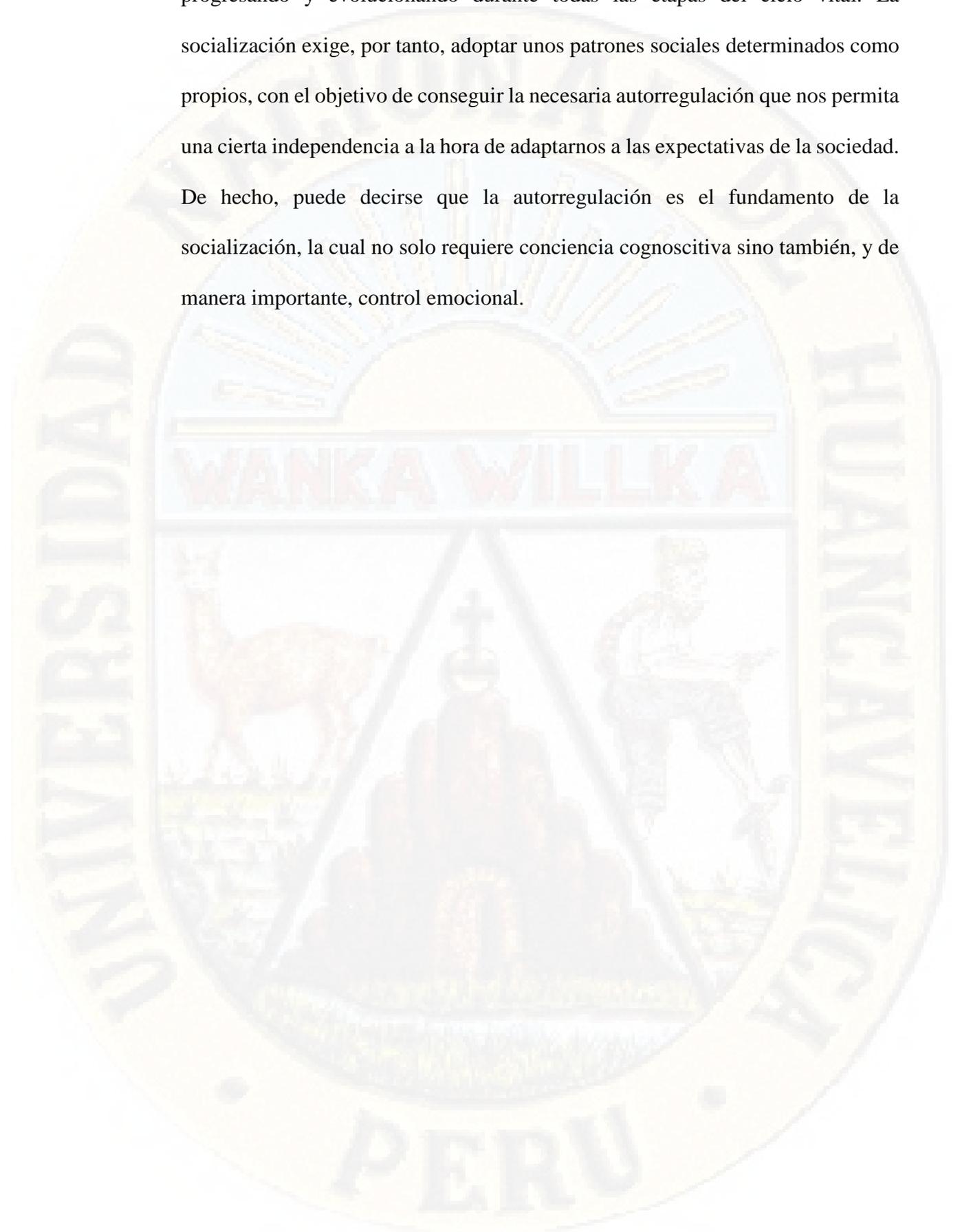
sistema de producción de bienes materiales, sociales e inmateriales, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las subculturas.

En referencia a Krieger, (2001); Hace mención a que las organizaciones son mini sociedades que tienen sus propios patrones de cultura y subcultura, y que esos patrones o modelos de creencias compartidas, divididos o integrados, y soportados por normas operativas u rituales que ejercen una influencia decisiva en la eficiencia de la organización.

En referencia a Rocher, (1990), lo define como; “El proceso por cuyo medio la persona humana aprende e interioriza, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a las estructuras de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en cuyo seno debe vivir”.

Finalmente, con Santiago Yubero, (1983), Describe; “el ser humano desde que nace es un ser social, destinado a vivir en un mundo social y que, para ello, necesita la ayuda de los demás. Este se social, además, se va haciendo poco a poco a través de la interacción con los otros, en un proceso continuo de socialización. Así, el proceso de socialización será el proceso de aprendizaje de; a) las conductas sociales consideradas adecuadas dentro del contexto donde se encuentra el individuo en desarrollo junto con b) las normas y valores que rigen esos patrones conductuales. Es más, a medida que los niños maduran física, cognoscitiva y emocionalmente buscan su independencia de los adultos, por lo que el necesario paso del control externo al autocontrol hace imprescindible la interiorización de las normas y valores característicos de la cultura donde deben insertarse. El proceso de socialización también puede concebirse como un continuo que está en permanente desarrollo. Se inicia desde el momento del nacimiento y va

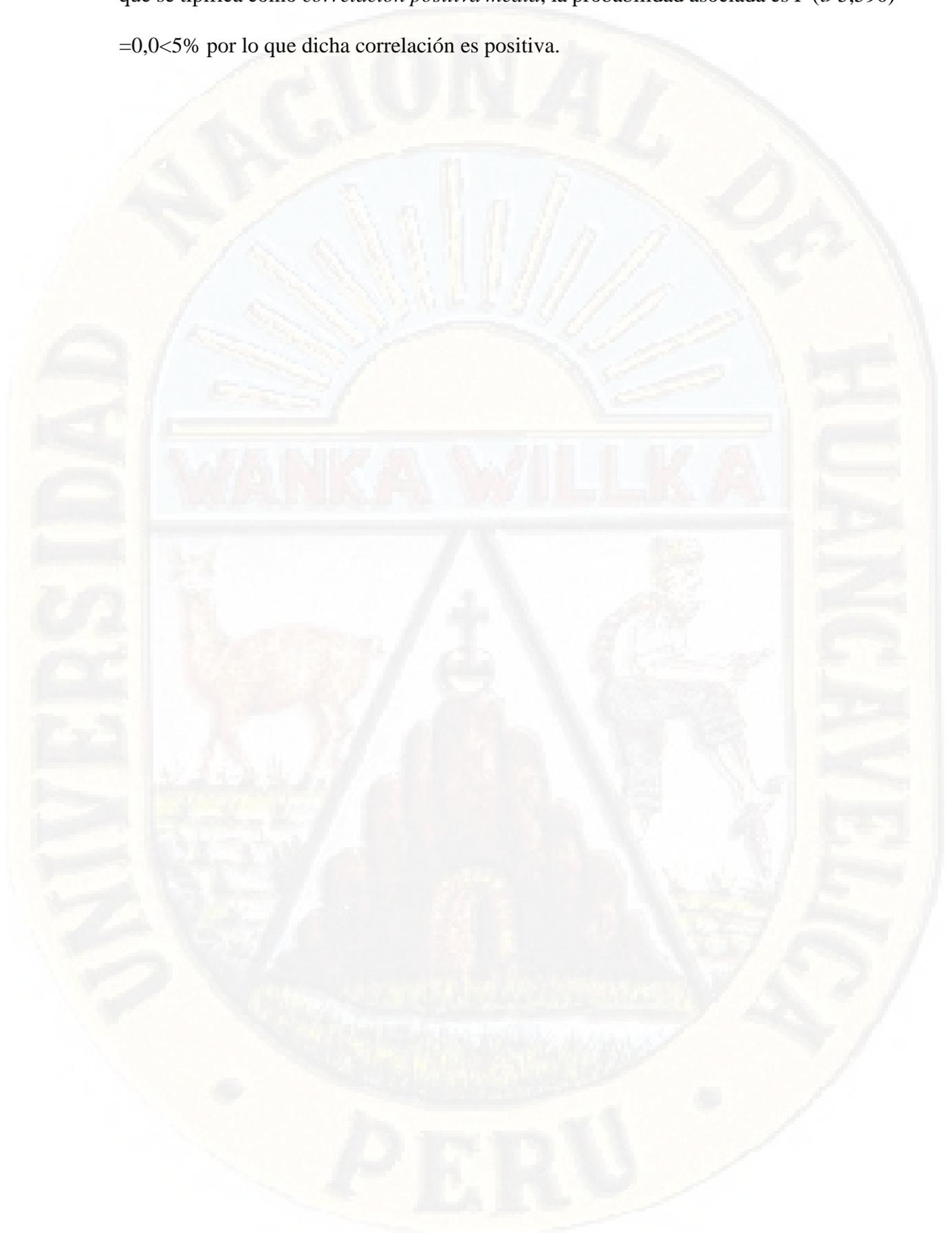
progresando y evolucionando durante todas las etapas del ciclo vital. La socialización exige, por tanto, adoptar unos patrones sociales determinados como propios, con el objetivo de conseguir la necesaria autorregulación que nos permita una cierta independencia a la hora de adaptarnos a las expectativas de la sociedad. De hecho, puede decirse que la autorregulación es el fundamento de la socialización, la cual no solo requiere conciencia cognoscitiva sino también, y de manera importante, control emocional.



## Conclusiones

1. Las evidencias han corroborado la presencia de una relación directa y significativa entre la *socialización* y la *cultura organizacional* de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017, la intensidad de relación rho de Spearman es del 80,9% que se tipifica como *correlación positiva considerable*, la probabilidad asociada es  $P(t > 10,749) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es positiva.
2. Se ha determinado la presencia de una relación directa y significativa entre la *capacitación* y la *cultura organizacional* de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017, la intensidad de relación rho de Spearman es del 76,8% que se tipifica como *correlación positiva considerable*, la probabilidad asociada es  $P(t > 9,366) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es positiva.
3. Se ha determinado la presencia de una relación directa y significativa entre la *comprensión* y la *cultura organizacional* de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017, la intensidad de relación rho de Spearman es del 50,8% que se tipifica como *correlación positiva media*, la probabilidad asociada es  $P(t > 4,606) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es positiva.
4. Se ha determinado la presencia de una relación directa y significativa entre el *apoyo de los compañeros* y la *cultura organizacional* de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017, la intensidad de relación rho de Spearman es del 68,3% que se tipifica como *correlación positiva media*, la probabilidad asociada es  $P(t > 7,303) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es positiva.
5. Se ha determinado la presencia de una relación directa y significativa entre la *proyección a futuro* y la *cultura organizacional* de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017, la intensidad de relación rho de Spearman es del 58,2%

que se tipifica como *correlación positiva media*, la probabilidad asociada es  $P(t > 5,590) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es positiva.



## RECOMENDACIONES

Finalizando la presente investigación, es importante presentar las siguientes recomendaciones:

A los funcionarios del Gobierno Regional de Huancavelica:

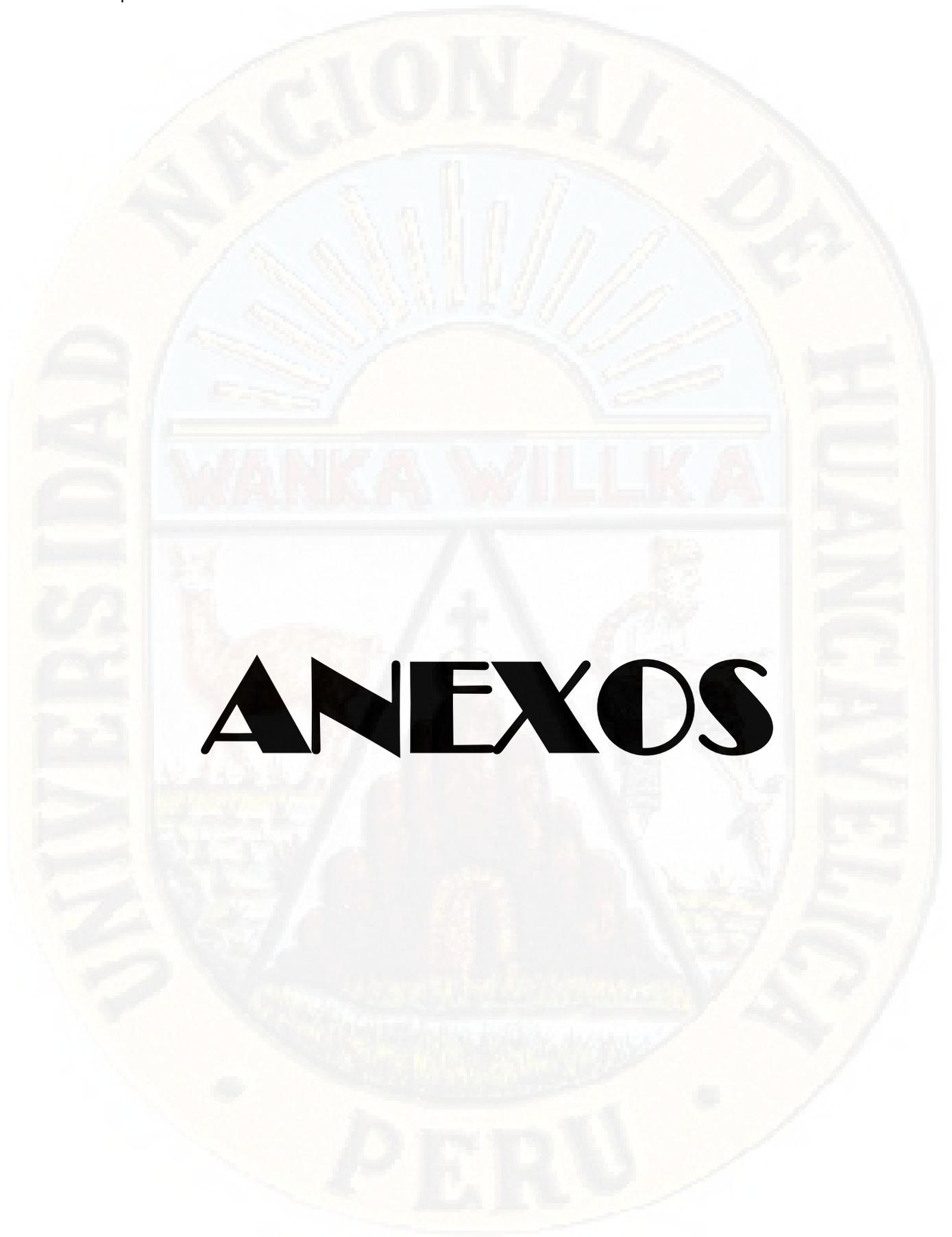
1. No reconozca solo los logros. Las nuevas ideas e iniciativas de cambios, merecen que se les dé toda la importancia que ameritan. El hecho de que una persona esté en la disposición de desempeñarse un 100% para contribuir a la organización en la que está debe apreciarse por igual que el hecho de que alguien alcance un objetivo.

A los Directivos y autoridades del Gobierno Regional de Huancavelica:

2. Contribuir en un ambiente de control que permita la aplicación de normas para un adecuado Control Interno buscando mejorar la calidad del registro de información financiera real.
3. Que se realice capacitaciones mensualmente a todo el personal de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica para el buen desempeño de sus labores encomendadas.

## Bibliografía

- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson.
- Carrillo Culture, Álvaro Patricio. “Medición de la Cultura Organizacional”. Revista Digital, Departamento de Ciencias Administrativas y de Comercio, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-Ecuador.
- Francisco Longo; La Responsabilización por el rendimiento en la gestión pública: problemas y desafíos; Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE – Barcelona.
- Gálvez Albarracín, Edgar Julian Y Domingo Garcia Perez De Lema, Cultura Organizacional y Rendimiento de las Mipymes de mediana y alta tecnología: Un estudio empírico en Cali, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana – Colombia.
- Hernandez, S. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Jaime Estay Reyno, América Latina en la década de los ochenta. Investigador de la Facultad de Economía de la UAP- México
- Joanna Wieland Fernandini Y Maria Cecilia Zalvidea Penny, “El impacto de la percepción de Socialización en la Cultura Organizacional”. Escuela de Post Grado de la Universidad del Pacifico - 2015.
- Oседа, D. (2008). Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Usaid – Peru – Pro Descentralización, “Aspectos Claves en la Gestión Descentralizada: Reforma del estado y modernización de la gestión pública”, Lima 2011.
- Velasco Cepeda, Raquel I. “Modelo de Cultura Organizacional y Alineación Estratégica para una Maquiladora de Exportación”, Instituto Tecnológico de Sonora México.



# ANEXOS

Anexo N° 01

Matriz De Consistencia

“El Impacto de la Socialización en la Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de Huancavelica, Periodo 2017”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De que manera la socialización se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a) ¿De que manera la socialización en su dimensión capacitación se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?</p> <p>b) ¿De que manera la socialización en su dimensión comprensión</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de que manera la socialización se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Determinar de que manera la socialización en su dimensión capacitación se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p> <p>b) Determinar de que manera la socialización en su dimensión comprensión se relaciona con la cultura</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La socialización se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>a) La socialización en su dimensión capacitación se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p> <p>b) La socialización en su dimensión comprensión se relaciona directa y significativamente con</p>	<p><b>Variable 1 (x): Socialización.</b></p> <p>Chiavenato (2006).</p> <p><b>Variable 2 (y): Cultura Organizacional</b></p> <p>Abadi (2004)</p>	<p><b>X1: Capacitación</b></p> <p><b>X2: Comprensión</b></p> <p><b>X3: Apoyos de los compañeros</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelente capacitación</li> <li>- Actividades bien realizadas</li> <li>- Ayuda en el trabajo</li> <li>- Buena línea de carrera</li> <li>- Adaptación en el trabajo</li> <li>- Obligaciones</li> <li>- Comportamiento individual</li> <li>- Reconocimientos ofrecidos</li> <li>- Habilidades de trabajo</li> <li>- Metas explicitas</li> <li>- Aceptación</li> <li>- Oportunidades de crecimiento</li> <li>- Motivación</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-Correlacional</p> <p><b>Métodos:</b> Método General Científico</p> <p><b>Método Específico</b> Analítico Descriptivo Observacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de tipo transversal – Correlacional.</p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --&gt; O2     </pre>

<p>se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?</p> <p><b>e)</b> ¿De que manera la socialización en su dimensión apoyo de los compañeros se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?</p> <p><b>d)</b> ¿De que manera la socialización en su dimensión proyección a futuro se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017?</p>	<p>organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p> <p><b>c)</b> Determinar de que manera la socialización en su dimensión apoyo de los compañeros se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p> <p><b>.d)</b> Determinar de que manera la socialización en su dimensión proyección a futuro se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p>	<p>la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p> <p><b>e)</b> La socialización en su dimensión apoyo de los compañeros se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p> <p><b>d)</b> La socialización en su dimensión proyección a futuro se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, en el 2017.</p>		<p><b>X4:</b> <b>Proyección a futuro</b></p> <p><b>Y1:</b> <b>Involucramientos</b></p> <p><b>Y2:</b> <b>Consistencia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Comportamiento grupal</li> <li>- Crecimiento</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Relaciones con compañeros</li> <li>- Resultados</li> <li>- Retroalimentación</li> <li>- Compromiso con el trabajo</li> <li>- Decisiones</li> <li>- Planificación</li> <li>- Entorno laboral</li> <li>- Puesto de trabajo</li> <li>- Practicas gerenciales</li> <li>- Valores</li> <li>- Código de ética</li> <li>- Empeño</li> <li>- Beneficio mutuo</li> <li>- Flexibilidad en el trabajo</li> <li>- Cambios en el entorno</li> </ul>	<p><b>Donde:</b> M = Muestra O<sub>1</sub> = Variable 1 O<sub>2</sub> = Variable 2 r = Relación de Variables.</p> <p><b>Población:</b> 63 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2017.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra será 63 trabajadores.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico de tipo intencional.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas Entrevistas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Fichas, Cuestionario de encuestas Guía de entrevista</p>
--	---	---	--	--	--	---

				<p><b>Y3:</b> <b>Adaptabilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proactivo</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Cooperación</li> </ul> <p><b>Y4:</b> <b>Misión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Propósitos</li> <li>- Dirección</li> <li>- Metas</li> <li>- Progreso</li> <li>- Visión en el futuro</li> </ul>	
--	--	--	--	---	--

**Castro Machuca, Erika Edith – Escobar Ccanto, Mary Carmen.**

Anexo N° 02

Operacionalización de variables e indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	
		Dimensiones	Indicadores
<p><b>Variable 1</b> (X)</p> <p>Socialización (Morris &amp; Maisto 2005).</p>	<p>El concepto de socialización responde de manera general al proceso por el cual una persona aprende en el transcurso de su vida elementos socioculturales de su entorno, los incorpora y se adapta así al entorno social en el que interactúa; asimismo, diferencia lo que se acepta de lo que es rechazado (Morris &amp; Maisto 2005).</p>	X <sub>1</sub> : Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelente capacitación</li> <li>- Actividades bien realizadas</li> <li>- Ayuda en el trabajo</li> <li>- Buena línea de carrera</li> <li>- Adaptación en el trabajo</li> </ul>
		X <sub>2</sub> : Comprensión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligaciones</li> <li>- Comportamiento individual</li> <li>- Reconocimientos ofrecidos</li> <li>- Habilidades de trabajo</li> <li>- Metas explícitas</li> </ul>
		X <sub>3</sub> : Apoyos de los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceptación</li> <li>- Oportunidades de crecimiento</li> <li>- Motivación</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Comportamiento grupal</li> </ul>
		X <sub>4</sub> : Proyección al futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Relaciones con compañeros</li> <li>- Resultados</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>
<b>Variable 2</b>		Y <sub>1</sub> : Involucramientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso con el trabajo</li> <li>- Decisiones</li> </ul>

<p>(Y)</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Edgar Schein,(2010)</p>	<p>Es un patrón de supuestos básicos compartidos y adquiridos por una organización que resuelve sus problemas de adaptación e integración, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y por lo tanto, pueden ser enseñados a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas (Schein, 2010).</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Entorno laboral</li> <li>- Puesto de trabajo</li> </ul>
		Y2: Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practicas gerenciales</li> <li>- Valores</li> <li>- Código de ética</li> <li>- Empeño</li> <li>- Beneficio mutuo</li> </ul>
		Y3: Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad en el trabajo</li> <li>- Cambios en el entorno</li> <li>- Proactivo</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Cooperación</li> </ul>
		Y4: Misión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propósitos</li> <li>- Dirección</li> <li>- Metas</li> <li>- Progreso</li> <li>- Visión en el futuro</li> </ul>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**ESCUESTA DE INVESTIGACIÓN**



Estimado trabajador del GOBIERNO REGIONAL de la localidad de Huancavelica, estamos realizando un trabajo de investigación sobre la “EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACIÓN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2017” en tal sentido, le pedimos su colaboración para responder el presente cuestionario, agradeciéndole anticipadamente por sus respuestas marcadas, el cual, será totalmente confidencial y anónimo para efectos de investigación.

**Instrucciones:** Marque una sola respuesta con un aspa (x) en la alternativa de cada pregunta que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras. Utilizar las siguientes alternativas:

ESCALA DE VALORACIÓN:	1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	De acuerdo	5	Totalmente de acuerdo
-----------------------	---	--------------------------	---	---------------	---	--------------------------------	---	------------	---	-----------------------

**PARTE I: SOCIALIZACIÓN**

		ÍTEMES				
		1	2	3	4	5
<b>I. CAPACITACIÓN:</b>						
1	Esta institución me ha brindado excelente capacitación para mi trabajo.					
2	Sé muy bien cómo hacer las cosas en esta institución.					
3	Otros colaboradores me han ayudado en mi trabajo de diferentes maneras.					
4	Hay muchas posibilidades para una buena línea de carrera en esta institución.					
5	La capacitación en esta institución me ha permitido adaptarme para ejecutar muy bien mi trabajo.					
<b>II. COMPRENSIÓN:</b>						
6	Comprendo completamente mis obligaciones en esta institución.					
7	Mis compañeros de trabajo generalmente me ofrecen su ayuda o consejo.					
8	Estoy contento con los reconocimientos ofrecidos por esta institución.					
9	Esta institución ofrece capacitación para mejorar las habilidades de trabajo de los trabajadores.					
10	Las metas de esta institución han sido bastante explícitas.					
<b>III. APOYOS DE LOS COMPAÑEROS:</b>						
11	La mayoría de mis compañeros de trabajo me han aceptado como miembro de esta institución.					
12	Las oportunidades de crecimiento en esta institución están disponibles para casi todos.					
13	Las instrucciones que me da mi jefe son valiosas para ayudarme a hacer mejor mi trabajo.					
14	Tengo un buen conocimiento de cómo opera esta institución.					
15	Mis compañeros de trabajo han hecho mucho para ayudarme a adaptarme a la institución.					
<b>IV. PROYECCIÓN A FUTURO:</b>						
16	Realmente puedo predecir mis posibilidades de promoción en esta institución.					

17	El tipo de capacitación laboral que me brinda la institución es altamente efectiva.					
18	Los objetivos de la institución son comprendidos por casi todos los que trabajan aquí.					
19	Mis relaciones con otros compañeros de esta institución son muy buenas.					
20	Espero que esta institución me brinde trabajo por muchos años más.					

## PARTE II: CULTURA ORGANIZACIONAL

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>I. INVOLUCRAMIENTOS:</b>						
1	La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones en general se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La institución comparte la información a todos, para que esté disponible cuando la necesiten.					
4	Los trabajadores piensan que pueden generar un impacto positivo.					
5	La planificación es un proceso continuo que en cierto grado involucra a todos.					
<b>II. CONSISTENCIA:</b>						
6	Existe un estilo gerencial característico y un conjunto específico de prácticas gerenciales.					
7	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas organizacionales.					
8	Si hacemos caso omiso a nuestros valores fundamentales nos metemos en problemas.					
9	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer.					
10	Cuando hay desacuerdos, trabajamos con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.					
<b>III. ADAPTABILIDAD:</b>						
11	La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.					
12	Respondemos bien a las necesidades y a otros cambios en el entorno de la institución.					
13	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejores para realizar el trabajo.					
14	Generalmente hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios.					
15	Las diferentes partes de la organización generalmente cooperan entre sí para realizar cambios.					
<b>IV. MISIÓN:</b>						
16	Existe dirección y un propósito a largo plazo.					
17	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
18	No es clara nuestra dirección estratégica.					
19	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación a las metas que hemos establecido.					
20	Compartimos una visión común acerca de cómo será la institución en el futuro.					

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

# BASE DE DATOS

## VARIABLE: Socialización

N°	Socialización	X	Capacitación	X1	Comprensión	X2	Apoyo de los		Proyección a	
							Compañeros	X3	Futuro	X4
1	56	Medio	15	Medio	14	Medio	14	Medio	13	Medio
2	55	Medio	15	Medio	15	Medio	12	Medio	13	Medio
3	68	Alto	15	Medio	16	Medio	19	Alto	18	Alto
4	60	Medio	16	Medio	17	Medio	12	Medio	15	Medio
5	56	Medio	15	Medio	14	Medio	12	Medio	15	Medio
6	57	Medio	16	Medio	15	Medio	11	Medio	15	Medio
7	49	Medio	12	Medio	15	Medio	8	Bajo	14	Medio
8	54	Medio	16	Medio	15	Medio	11	Medio	12	Bajo
9	53	Medio	13	Medio	15	Medio	13	Medio	12	Bajo
10	74	Alto	18	Alto	19	Alto	20	Alto	17	Alto
11	58	Medio	16	Medio	15	Medio	12	Medio	15	Medio
12	55	Medio	15	Medio	15	Medio	12	Medio	13	Medio
13	61	Medio	16	Medio	16	Medio	14	Medio	15	Medio
14	61	Medio	16	Medio	15	Medio	16	Medio	14	Medio
15	63	Medio	16	Medio	16	Medio	15	Medio	16	Medio
16	57	Medio	14	Medio	15	Medio	13	Medio	15	Medio
17	62	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Medio	16	Medio
18	62	Medio	16	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Medio
19	61	Medio	17	Medio	16	Medio	13	Medio	15	Medio
20	59	Medio	15	Medio	15	Medio	14	Medio	15	Medio
21	39	Bajo	11	Bajo	9	Bajo	7	Bajo	12	Bajo
22	69	Alto	18	Alto	15	Medio	19	Alto	17	Alto
23	63	Medio	18	Alto	15	Medio	15	Medio	15	Medio
24	61	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Medio	15	Medio
25	56	Medio	15	Medio	14	Medio	12	Medio	15	Medio
26	60	Medio	15	Medio	15	Medio	15	Medio	15	Medio
27	58	Medio	16	Medio	15	Medio	13	Medio	14	Medio
28	65	Medio	18	Alto	16	Medio	16	Medio	15	Medio
29	68	Alto	18	Alto	16	Medio	18	Medio	16	Medio
30	60	Medio	16	Medio	15	Medio	13	Medio	16	Medio
31	64	Medio	17	Medio	16	Medio	16	Medio	15	Medio
32	66	Medio	17	Medio	15	Medio	19	Alto	15	Medio
33	60	Medio	14	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Medio
34	61	Medio	15	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Medio
35	64	Medio	15	Medio	18	Alto	16	Medio	15	Medio
36	68	Alto	17	Medio	16	Medio	20	Alto	15	Medio
37	58	Medio	15	Medio	15	Medio	13	Medio	15	Medio
38	65	Medio	16	Medio	18	Alto	15	Medio	16	Medio
39	58	Medio	15	Medio	15	Medio	13	Medio	15	Medio
40	71	Alto	17	Medio	19	Alto	20	Alto	15	Medio
41	74	Alto	18	Alto	19	Alto	20	Alto	17	Alto
42	58	Medio	16	Medio	15	Medio	12	Medio	15	Medio
43	55	Medio	15	Medio	15	Medio	12	Medio	13	Medio
44	61	Medio	16	Medio	16	Medio	14	Medio	15	Medio
45	61	Medio	16	Medio	15	Medio	16	Medio	14	Medio
46	63	Medio	16	Medio	16	Medio	15	Medio	16	Medio
47	57	Medio	14	Medio	15	Medio	13	Medio	15	Medio
48	62	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Medio	16	Medio

49	62	Medio	16	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Medio
50	61	Medio	17	Medio	16	Medio	13	Medio	15	Medio
51	59	Medio	15	Medio	15	Medio	14	Medio	15	Medio
52	39	Bajo	11	Bajo	9	Bajo	7	Bajo	12	Bajo
53	69	Alto	18	Alto	15	Medio	19	Alto	17	Alto
54	63	Medio	18	Alto	15	Medio	15	Medio	15	Medio
55	61	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Medio	15	Medio
56	56	Medio	15	Medio	14	Medio	12	Medio	15	Medio
57	60	Medio	15	Medio	15	Medio	15	Medio	15	Medio
58	58	Medio	16	Medio	15	Medio	13	Medio	14	Medio
59	65	Medio	18	Alto	16	Medio	16	Medio	15	Medio
60	60	Medio	16	Medio	17	Medio	12	Medio	15	Medio
61	56	Medio	15	Medio	14	Medio	12	Medio	15	Medio
62	57	Medio	16	Medio	15	Medio	11	Medio	15	Medio
63	49	Medio	12	Medio	15	Medio	8	Bajo	14	Medio

## VARIABLE: Cultura Organizacional

N°	Cultura Organizacional	Y	Involucramiento	Y1	Consistencia	Y2	Adaptabilidad	Y3	Misión	Y4
1	62	Medio	15	Medio	15	Medio	16	Medio	16	Medio
2	61	Medio	14	Medio	15	Medio	16	Medio	16	Medio
3	75	Medio	18	Medio	23	Alto	18	Medio	16	Medio
4	64	Medio	15	Medio	16	Medio	17	Medio	16	Medio
5	66	Medio	15	Medio	17	Medio	16	Medio	18	Medio
6	72	Medio	17	Medio	19	Medio	19	Medio	17	Medio
7	60	Medio	15	Medio	14	Medio	18	Medio	13	Medio
8	61	Medio	15	Medio	16	Medio	15	Bajo	15	Medio
9	57	Medio	15	Medio	14	Medio	15	Bajo	13	Medio
10	80	Alto	17	Medio	21	Alto	19	Medio	23	Alto
11	67	Medio	15	Medio	17	Medio	17	Medio	18	Medio
12	66	Medio	15	Medio	18	Medio	16	Medio	17	Medio
13	74	Medio	15	Medio	20	Medio	19	Medio	20	Medio
14	69	Medio	17	Medio	17	Medio	17	Medio	18	Medio
15	68	Medio	15	Medio	18	Medio	16	Medio	19	Medio
16	65	Medio	15	Medio	18	Medio	18	Medio	14	Medio
17	62	Medio	14	Medio	13	Bajo	18	Medio	17	Medio
18	68	Medio	15	Medio	19	Medio	17	Medio	17	Medio
19	69	Medio	15	Medio	17	Medio	18	Medio	19	Medio
20	64	Medio	15	Medio	17	Medio	16	Medio	16	Medio
21	50	Bajo	11	Bajo	13	Bajo	15	Bajo	11	Bajo
22	89	Alto	19	Alto	25	Alto	23	Alto	22	Alto
23	75	Medio	15	Medio	19	Medio	19	Medio	22	Alto
24	72	Medio	15	Medio	19	Medio	19	Medio	19	Medio
25	65	Medio	15	Medio	17	Medio	17	Medio	16	Medio
26	65	Medio	15	Medio	19	Medio	16	Medio	15	Medio
27	66	Medio	15	Medio	16	Medio	18	Medio	17	Medio
28	77	Medio	15	Medio	18	Medio	20	Medio	24	Alto
29	84	Alto	17	Medio	22	Alto	22	Alto	23	Alto
30	75	Medio	17	Medio	20	Medio	18	Medio	20	Medio
31	74	Medio	15	Medio	19	Medio	18	Medio	22	Alto
32	70	Medio	15	Medio	19	Medio	17	Medio	19	Medio
33	66	Medio	15	Medio	19	Medio	17	Medio	15	Medio
34	69	Medio	15	Medio	18	Medio	19	Medio	17	Medio
35	75	Medio	15	Medio	20	Medio	20	Medio	20	Medio
36	75	Medio	15	Medio	20	Medio	19	Medio	21	Medio
37	66	Medio	15	Medio	17	Medio	17	Medio	17	Medio
38	76	Medio	15	Medio	19	Medio	21	Medio	21	Medio
39	62	Medio	15	Medio	16	Medio	16	Medio	15	Medio
40	76	Medio	15	Medio	19	Medio	19	Medio	23	Alto
41	80	Alto	17	Medio	21	Alto	19	Medio	23	Alto
42	67	Medio	15	Medio	17	Medio	17	Medio	18	Medio
43	66	Medio	15	Medio	18	Medio	16	Medio	17	Medio
44	74	Medio	15	Medio	20	Medio	19	Medio	20	Medio
45	69	Medio	17	Medio	17	Medio	17	Medio	18	Medio
46	68	Medio	15	Medio	18	Medio	16	Medio	19	Medio
47	65	Medio	15	Medio	18	Medio	18	Medio	14	Medio
48	62	Medio	14	Medio	13	Bajo	18	Medio	17	Medio
49	68	Medio	15	Medio	19	Medio	17	Medio	17	Medio

50	69	Medio	15	Medio	17	Medio	18	Medio	19	Medio
51	64	Medio	15	Medio	17	Medio	16	Medio	16	Medio
52	50	Bajo	11	Bajo	13	Bajo	15	Bajo	11	Bajo
53	89	Alto	19	Alto	25	Alto	23	Alto	22	Alto
54	75	Medio	15	Medio	19	Medio	19	Medio	22	Alto
55	72	Medio	15	Medio	19	Medio	19	Medio	19	Medio
56	65	Medio	15	Medio	17	Medio	17	Medio	16	Medio
57	65	Medio	15	Medio	19	Medio	16	Medio	15	Medio
58	66	Medio	15	Medio	16	Medio	18	Medio	17	Medio
59	77	Medio	15	Medio	18	Medio	20	Medio	24	Alto
60	64	Medio	15	Medio	16	Medio	17	Medio	16	Medio
61	66	Medio	15	Medio	17	Medio	16	Medio	18	Medio
62	72	Medio	17	Medio	19	Medio	19	Medio	17	Medio
63	60	Medio	15	Medio	14	Medio	18	Medio	13	Medio





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 052-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 12 de Febrero del 2018

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 166 de fecha 31-01-2018, El Oficio N° 030-2018-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 31-01-2018 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 04-2018-JAI-EPA-FCE-UNH de fecha 31-01-2018 y la solicitud presentado por las Bachilleres **CASTRO MACHUCA ERIKA EDITH** y **ESCOBAR CCANTO MARY CARMEN**; pidiendo designación de Docente Asesor y Miembros Jurados para el Proyecto de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regimenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado, después de revisar el trabajo de investigación examinará en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

**ARTÍCULO 1° DESIGNAR al MG. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID, como Asesor del Proyecto de Investigación Científica Titulado: "EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACION EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2017", presentado por las Bachilleres CASTRO MACHUCA ERIKA EDITH y ESCOBAR CCANTO MARY CARMEN; de la Escuela Profesional de Administración.**



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 052-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 12 de Febrero del 2018

**ARTÍCULO 2°** DESIGNAR a los miembros Jurados del Proyecto de Investigación titulado: "EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACION EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2017", presentado por las Bachilleres CASTRO MACHUCA ERIKA EDITH y ESCOBAR CCANTO MARY CARMEN; de la Escuela Profesional de Administración; a los siguientes docentes:

- |                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| • MG. ALBERTO VERGARA AMES            | PRESIDENTE |
| • LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA | SECRETARIO |
| • ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS     | VOCAL      |
| • DR. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO   | SUPLENTE   |

**ARTÍCULO 3°** ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

**ARTÍCULO 4°** NOTIFIQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese.-----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ  
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO  
SECRETARIO DOCENTE

C.c.  
DFCE  
EPA.  
Interesados  
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 0231-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 04 de Julio del 2018.

**VISTO:**

Oficio Transcriptorio N° 057-2018-SD-FCE-R-UNH de fecha 04-07-2018, Oficio N° 0240-2018-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 04-06-2018, Informe N° 012-2018-AVA-EPA-FCE-UNH de fecha 22-05-2018, emitido por el docente asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por los Bachilleres CASTRO MACHUCA ERIKA EDITH y ESCOBAR CCANTO MARY CARMEN de la Escuela Profesional de Administración, y:

**CONSIDERANDO:**

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 11 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH, En su inciso 11.3 menciona que el asesor designado revisará el proyecto y emitirá un informe al Decano de la Facultad recomendando la aprobación del proyecto de investigación. La decanatura emitirá la resolución de aprobación e inscripción del proyecto de investigación; previa ratificación del Consejo de Facultad

Que, el Artículo 29 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH que el asesor del proyecto de la tesis es asesorado (a) por un docente de la carrera profesional, que cumpla con los requisitos: debe contar con el Grado Académico de Maestro, Experiencia académica y especialista en el área en el que se desarrolla la investigación.

Que, el Artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos aprobada mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinaria del día 04-07-2018;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR** el Proyecto de Investigación Científica titulado: "EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACION EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA, PERIODO 2017" presentado por los Bachilleres CASTRO MACHUCA ERIKA EDITH y ESCOBAR CCANTO MARY CARMEN de la Escuela Profesional de Administración.

**ARTÍCULO 2° ELÉVESE** el presente documento a las instancias pertinentes.

**ARTÍCULO 3° NOTIFIQUESE** a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ  
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO  
SECRETARIO DOCENTE



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 839-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 12 de Diciembre del 2018

**VISTO:**

Hoja de Tramite N° 2831 de fecha 10-12-2018, Solicitud S/N. presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **CASTRO MACHUCA ERIKA EDITH** y **ESCOBAR CCANTO MARY CARMEN**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

**CONSIDERANDO:**

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0207-2018-CU-UNH de fecha 07 de marzo del 2018, en su Artículo N° 38 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitará al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0553-2018-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 07-12-2018, Informe N° 012-2018-JAI- EPA-FCE de fecha 04-12-2018, Informe N° 038-2018-JWRA-EPA-FCE de fecha 26-11-2018, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACIÓN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2017"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°** PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"EL IMPACTO DE LA SOCIALIZACIÓN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2017"**, presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **CASTRO MACHUCA ERIKA EDITH** y **ESCOBAR CCANTO MARY CARMEN** para el día jueves 20 de diciembre del 2018 a horas 08:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

**ARTICULO 2°** ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ  
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO  
SECRETARIO DOCENTE

C.c.  
DFCE.  
Interesados  
Archivo