



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



**ESCUELA DE POSGRADO**

**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

## **CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"LA ORGANIZACIÓN Y LA SOCIALIZACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS GUADALUPE – ICA, AÑOS 2017 – 2019"**

Presentado por:

**PEÑA DE LA CRUZ RAISA BETHZABEL**

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN PÚBLICA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 7%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 13 de abril de 2024

Atentamente

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA: ADMINISTRACION**  
**MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**



**TESIS**

**LA ORGANIZACIÓN Y LA SOCIALIZACIÓN DEL  
PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS  
GUADALUPE – ICA, AÑOS 2017 – 2019**

**Línea de Investigación:**

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas Y Ambientales

**PRESENTADA POR:**

**Bach. RAISA BETHZABEL PEÑA DE LA CRUZ**

**GRADO A OBTENER: MAESTRO**

**ASESOR:**

**Dr. VICENTE HIPOLITO ECOS QUINTANILLA**

**Ica – Perú**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A Dios por la vida, por darme inteligencia  
para lograr mis metas.

A mis padres por sus enseñanzas y consejos  
para lograr mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis familiares y amigos quienes en todo momento me alentaron para culminar la tesis.

A mi asesor por su orientación en el desarrollo de la Tesis

## INDICE

	<b>Pag.</b>
Caratula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice .....	iv
*Índice de contenido .....	iv
*Índice de tablas .....	v
*Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
<b>CUERPO DEL INFORME FINAL .....</b>	<b>11</b>
I.    Introducción .....	11
II.   Estrategia metodológica .....	26
III.  Resultados .....	30
IV.  Discusión .....	61
V.   Conclusiones .....	63
VI.  Recomendaciones .....	64
VII. Referencias Bibliográficas .....	65
VIII.Anexos .....	67
8.1.Encuesta .....	68
8.2.Matriz de consistencia .....	71

## INDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1 .....	28
Tabla N° 2 .....	30
Tabla N° 3 .....	31
Tabla N° 4 .....	32
Tabla N° 5 .....	33
Tabla N° 6 .....	34
Tabla N° 7 .....	35
Tabla N° 8 .....	36
Tabla N° 9 .....	37
Tabla N° 10 .....	38
Tabla N° 11 .....	39
Tabla N° 12 .....	40
Tabla N° 13 .....	41
Tabla N° 14 .....	42
Tabla N° 15 .....	43
Tabla N° 16 .....	44
Tabla N° 17 .....	45
Tabla N° 18 .....	46
Tabla N° 19 .....	47
Tabla N° 20 .....	48

Tabla N° 21 .....	49
Tabla N° 22 .....	50
Tabla N° 23 .....	52
Tabla N° 24 .....	54
Tabla N° 25 .....	55
Tabla N° 26 .....	56
Tabla N° 27 .....	58
Tabla N° 28 .....	59

## INDICE DE FIGURAS

	<b>Pag.</b>
Grafica N° 1 .....	30
Grafica N° 2 .....	31
Grafica N° 3.....	32
Grafica N° 4 .....	33
Grafica N° 5 .....	34
Grafica N° 6 .....	35
Grafica N° 7 .....	36
Grafica N° 8 .....	37
Grafica N° 9 .....	38
Grafica N° 10 .....	39
Grafica N° 11 .....	40
Grafica N° 12 .....	41
Grafica N° 13 .....	42
Grafica N° 14 .....	43
Grafica N° 15 .....	44
Grafica N° 16 .....	45
Grafica N° 17 .....	46
Grafica N° 18 .....	47
Grafica N° 19 .....	48
Grafica N° 20 .....	49
Grafica N° 21 .....	50

Grafica N° 22 .....	51
Grafica N° 23 .....	53
Grafica N° 24 .....	54
Grafica N° 25 .....	56
Grafica N° 26 .....	57
Grafica N° 27 .....	58
Grafica N° 28 .....	60

## RESUMEN

La tesis tuvo como propósito Determinar la influencia de la organización en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019. Problemática que fue fundamentada con los enfoques teóricos pertinentes.

La estrategia metodológica se sustenta en el trabajo de tipo Básica, cuantitativa y retrospectiva, de nivel descriptiva - explicativo y diseño no experimental. La población estuvo integrada por 119 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica; siendo el tamaño de la muestra de 91 trabajadores de la entidad antes indicada.

Las técnicas utilizadas para recolectar datos fueron la observación, encuesta y el análisis documental; mientras que para el procesamiento, análisis e interpretación de resultados se utilizaron las técnicas: Codificación y tabulación de datos, cuadros y representaciones estadísticas y el Chi – cuadrado para comprobar las hipótesis.

En consecuencia, el resultado de 106.15 superior al valor crítico de 55.7585, permite comprobar estadísticamente la hipótesis principal al 95% de confiabilidad y 5% de nivel de significación, lo que conlleva a la conclusión general: La organización del trabajo influye en la socialización, bienestar y productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica.

**Palabras claves:** Organización del trabajo, Organización como función administrativa, Socialización del trabajador, Integración del colaborador.

## ABSTRACT

The purpose of the thesis was to determine the influence of the organization on the socialization of personnel in the District Municipality of Salas Guadalupe - Ica, years 2017-2019. Problem that was based on the relevant theoretical approaches, due to the study variables.

The methodology strategy is based on the type of Basic, quantitative and retrospective research, descriptive - explanatory level and non-experimental design. The study population was made up of 119 workers from the District Municipality of Salas Guadalupe - Ica; being the size of the sample of 91 workers of the aforementioned entity.

The techniques used to collect data were observation, survey and documentary analysis; while for the processing, analysis and interpretation of results the following techniques were used: Coding and tabulation of data, tables and statistical representations and the Chi-square to test the hypotheses.

Consequently, the result of 106.15 higher than the critical value of 55.7585, allows statistically verifying the main hypothesis at 95% reliability and 5% significance level, which leads to the following general conclusion: Work organization influences socialization, welfare and productivity of staff in the District Municipality of Salas Guadalupe - Ica.

**Keywords:** Work organization, Structural organization of the Municipality, worker socialization, employee integratio

## **I. INTRODUCCION**

La organización como entidad y como función administrativa son consideraciones fundamentales para el desarrollo de las entidades. Por lo tanto, la investigación referente a la Organización y la Socialización del trabajador se realizó con el fin de conocer los mecanismos y lineamientos de orientación que se realiza al trabajador para hacer más dinámica y objetiva el cumplimiento de las tareas.

En tal sentido, es fundamental entender el factor de colaboración entre los trabajadores dada la división y organización del trabajo; ya que en las organizaciones existen trabajadores que nacen con capacidad innata para pensar y actuar de manera organizada, en cambio otros desarrollan ciertas habilidades por experiencia y capacitación.

Entonces, para desarrollar y organizar la operatividad de la Municipalidad de Salas Guadalupe – Ica, es fundamental comprender las reglas que conllevan a socializar al trabajador según nivel, puesto o cargo que desempeñan, para ello es necesario tener en cuenta el proceso y factores que condiciona el comportamiento de los colaboradores en las instituciones.

Para conocer la realidad, acorde a las exigencias científicas, la tesis comprende:

### **1.1.Marco teórico.**

#### **1.1.1. Antecedentes de la investigación.**

##### **ANTECEDENTES INTERNACIONALES.**

- Lozano, M. (2013), realizo en Barcelona – España, la tesis titulada: El proceso de socialización, vinculación y pertenencia de descendientes a la empresa familiar. Un estudio empírico en Colombia; llegando a la conclusión: Fue posible construir un

modelo de relaciones para el proceso de sucesión generacional en sus etapas de socialización, vinculación y pertenencia inicial. Este modelo muestra la complejidad del engranaje de las tres dimensiones, y facilita la observación de esos factores de manera organizada, lo que permite identificar las relaciones entre ellos. Por la claridad de ubicación que tienen los factores en el modelo planeado es factible situarse en alguna parte del conjunto para hacer análisis específicos, y no examinarlos como “piezas aisladas” (p. 153)

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/133288/ml1de1.pdf?sequence=1>; recuperado 27 – 06 - 2022

- Calderón, J., Laca, F. (2014), realizo en México, la investigación titulada: Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos, llegando a lo siguiente: “Los resultados mostraron que la socialización organizacional correlacionó positiva y significativamente con el compromiso afectivo y normativo. Se concluyó que la socialización organizacional permite que los trabajadores desarrollen el compromiso con la organización a través de los vínculos afectivos con los compañeros y la creación de un sentido de lealtad hacia la organización” (p.1 del resumen)  
<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v18n34/v18n34a02.pdf>,  
recuperado 27 – 06 -2022

## ANTECEDENTES NACIONALES

- Suarez, O. (2017); realizó en Lima-Perú, la investigación titulada: “La Socialización Organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 09 UGEL de San Martín de Porras”, concluyendo que: La socialización organizacional influye en la actitud docente de la red 9 UGEL02 donde la prueba de Pseudo R cuadrado presenta una diferencia cuyo resultado de Cotxe Nell es igual a 0,20% que la actitud docente se debe al 20,33 % de la socialización organizacional, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagelkerke, el cual la variabilidad de actitud docente se debe al 42,2% 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 organizacional en la actitud docente de primaria de la red 9 de UGEL 02, Lima 2016. (p. 86)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8325/Suarez\\_COJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8325/Suarez_COJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y); recuperado el 27 – 06 - 2022

- **Wieland, J y Zalvidea, M.** (2015), realizo en Lima – Perú, la investigación titulada: “El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional”, llegando a la conclusión: “El análisis predictivo permitió concluir que la socialización predice los cuatro rasgos de cultura organizacional, siendo el rasgo de involucramiento el más explicado por este constructo, seguido por el rasgo misión de la cultura organizacional. Adicionalmente, cabe señalar que, de las cuatro dimensiones de socialización, la que explica en mayor medida el rasgo de involucramiento es la dimensión de proyección a futuro” (p. 29)

### 1.1.2. Bases teóricas

#### **\*LA ORGANIZACIÓN**

##### **a) Consideraciones generales**

Para efectos de ser más dinámica y viable la Administración en las entidades como la Municipalidad de Salas Guadalupe – Ica. Implica el conocimiento de Organización como base para desarrollar una estructura que permita maximizar el rendimiento del trabajador, coordinando esfuerzos con la finalidad de lograr las metas y objetivos personales y por ende organizacionales. Es decir, una buena organización necesita de una planeación ordenada, para que los trabajos se ordenen con claridad a lo largo de líneas de especialización funcional.

##### **b) Como evitar deficiencias en la organización mediante la planeación**

El entendimiento de la problemática, considera los siguientes criterios:

##### **◆ Planeación para alcanzar la organización Administrativa**

La tendencia hacia una organización con propósitos definidos, es la prioridad de la planeación. Siendo necesario proyectar las líneas bases de la organización, mediante la filosofía organizacional de las autoridades, directivos y

funcionarios de la entidad, y hacer un esquema de la interacción de autoridad. Al igual que con los demás planes en las distintas áreas o departamentos, es esencial considerar los cambios, que impone una modificación continua del plan inicial. Un plan adecuado de organización constituye un estándar y, al comparar la estructura actual con el mismo, las autoridades y directivos de la entidad detectan qué cambios se deben hacer, siempre que sea posible.

Entonces, los principios organizacionales para aplicarlos deben tener en cuenta los hechos y los requerimientos de cada organización; ya que la estructura organizacional debe hacerse a la medida de cada entidad.

◆ **Cambios en el quehacer del factor humano**

Cuando el personal no cumple con los requisitos y exigencias laborales; por razones legales y de necesidad no se puede despedir, la única posibilidad es hacer cambios estructurales para que se adapte a la misión y visión de la entidad. Aunque quizá estos cambios puedan hacer pensar que se organiza en torno al personal, en este caso, primero se organiza al entorno del propósito a lograr, y las actividades a realizar, sólo después se hacen modificaciones en razón del factor humano.

#### ◆ **Ventajas de la planeación organizacional**

La planeación de la estructura organizacional permite establecer las perspectivas del recurso humano y los requerimientos de preparación o entrenamiento de personal requerido. A menos de que se conozcan las características de personal administrativo necesario y la experiencia de los mismos, la entidad no puede reclutar y capacitar a su personal en forma eficiente.

Por lo expuesto, la planeación es relevante para el desarrollo de las entidades, porque se determina con objetividad las acciones a seguir en el tiempo; basado en el desarrollo de las actividades para lograr las metas programadas.

#### c) **Acciones para evitar la inflexibilidad organizacional**

Una ventaja básica de la planeación es evitar la inflexibilidad organizacional. Muchas organizaciones, en especial aquellas que han estado en operación durante muchos años, adquieren demasiada rigidez, cuya resistencia al cambio puede ocasionar una considerable pérdida de eficiencia organizacional.

#### d) **Cómo hacer que el “staff” realice un trabajo eficaz**

Se tiene en cuenta lo siguiente:

- ◆ Comprensión de las relaciones de autoridad.
- ◆ Hacer que la línea escuche al “staff”.

- ◆ Necesidad de mantener informado al “staff”.
- ◆ Necesidad de hacer que el “staff” funcione como una forma de vida organizacional.

**e) Cómo evitar el conflicto mediante la clarificación**

Haciendo que el colaborador y sus compañeros tengan conocimiento de sus funciones y actividades a ejecutar; para ello se requiere la comprensión de la estructura organizacional, descripción de puestos, entendimiento de las relaciones de autoridad y de información; etc.

**f) Como asegurarse de que se comprende la organización**

Todos los integrantes de una entidad deben conocer e interpretar la estructura de su centro laboral, para que pueda funcionar eficazmente. Para ello, se requiere de enseñanza, puesto que la organización formal está complementada por la organización informal, los miembros de una entidad deben comprender el funcionamiento general de ambos tipos de organización.

**g) Cómo fomentar una cultura organizacional apropiada**

La eficiencia de una entidad, implica la ejecución oportuna de las funciones administrativas: planeación, organización, integración, dirección y control; para ello se considera los valores, costumbres, hábitos, etc., en el quehacer de los colaboradores. (Koontz, 1996, pp 323-333).

## **\*LA SOCIALIZACIÓN DE PERSONAL**

Al respecto, las organizaciones antes asignar las tareas, funciones o actividades al trabajador, deben integrar a las personas en su ámbito de acción, aclimatándolas y acondicionándolas a las prácticas y la filosofía predominantes en la entidad y, simultáneamente, desprendiendo de viejos hábitos y prejuicios indeseables al comportamiento del recién iniciado.

Entonces, el colaborador se compromete a cumplir un horario de trabajo, respetar determinadas normas y reglamentos internos, para cumplir todo lo relacionado con sus funciones.

### **Métodos para promover la socialización**

Las entidades en el proceso de socialización utilizan diversidad de métodos, tales como:

- a. **Planeación del proceso selectivo.** Esquema de entrevistas de selección mediante el cual el candidato puede conocer su futuro ambiente de trabajo, la cultura predominante en la organización, los compañeros, las actividades desarrolladas, los desafíos y recompensas a la vista, el gerente y el tipo de administración puesto en práctica, etc.; permite que el candidato, antes de ser admitido, obtenga información y sepa cómo funciona la entidad y cómo se comportan las personas que conviven en ella.
- b. **Contenido inicial de la tarea.** El gerente puede asignar al nuevo empleado tareas retadoras y capaces de garantizarle el éxito al comienzo de la carrera en la organización, y entregarle después tareas gradualmente más complejas y cada vez más exigentes.

- c. **Papel del gerente.** Particularmente para el nuevo colaborador debe asignarle un tutor que lo oriente y lo encamine para cumplir sus tareas; teniendo tres funciones básicas con el nuevo empleado:
1. Entregar al nuevo colaborador una guía detallada que indique como ejecutar la actividad.
  2. Suministrar información técnica acerca de cómo realizar las actividades.
  3. Proporcionar retroalimentación adecuada al nuevo empleado sobre la calidad de su trabajo.
- d. **Grupos de Trabajo.** Juega un rol importante en la socialización de los colaboradores, mediante el trabajo colaborativo y solidario, basado en objetivos comunes.
- e. **Programas de integración.** Se dirige a que el nuevo empleado aprenda e incorpore valores, normas y patrones de comportamiento que la organización considera imprescindibles y pertinentes para el buen desempeño de sus empleados.

#### **\*GESTIÓN MUNICIPAL**

Comprende las actividad u operaciones que realizan las dependencias de las municipalidades, dirigidas al logro de objetivos y metas consideradas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración de recursos humanos, materiales y financieros.

### 1.1.3. Marco conceptual

- ◆ **Desarrollo de personal.** - Implica desarrollar habilidades y destrezas para efectuar con eficacia las tareas o funciones asignadas.
- ◆ **Eficacia.** - Comprende la optimización de resultados, en relación a las metas y objetivos organizacionales.
- ◆ **Eficiencia.** - Implica utilizar de la mejor forma el recurso para elaborar el producto o brindar el servicio, con la intención de lograr el bienestar organizacional y del usuario.
- ◆ **Métodos de trabajo.** – Comprende la gama de acciones para aprender las actividades u operaciones a realizar en entidad.
- ◆ **Orientación de personal.** - Comprende el acompañamiento que se realiza al trabajador mediante estrategias para cumplir con eficiencia las operaciones asignadas
- ◆ **Organización.** - Desde el punto de vista administrativo es la función que conlleva asignar funciones, delimitar responsabilidad, etc., para el mejor accionar de la entidad.
- ◆ **Productividad laboral.** - Comprende la producción promedio según horas de trabajo. Es decir, está basado en el rendimiento del trabajador en una jornada laboral.

### 1.2.Planteamiento del problema

Las Organizaciones como la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, rige su accionar mediante Ley Orgánica N° 27972 y sus modificatorias. Por lo tanto, de acuerdo al orden jurídico tiene autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia.

La problemática referida a la organización, se enfocó desde dos puntos de vista; por un lado, como entidad comprende las estructuras de la organización basada en objetivos, por otro lado, entender la organización como función administrativa; que implica asignar responsabilidades, delegación de autoridad, análisis de puestos y cargos, entre otros factores.

Por lo consiguiente, la gestión de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe- Ica, en los últimos 3 años ha tenido inconvenientes para organizar el trabajo, establecer políticas adecuadas de dirección, capacidad de gastos para desarrollar o ejecutar obras, etc., todo ello originado por la burocracia de la gestión pública, donde el recurso humano o trabajador tiene gran responsabilidad por las actividades u operaciones que realiza.

En efecto, fue fundamental conocer los lineamientos que conllevan a orientar o socializar al trabajador, ya que en muchos casos se observa desconocimiento estructural y funcional para brindar un servicio de calidad, originado por la deficiente organización municipal referente a la claridad de las relaciones laborales, delegación de autoridad sin responsabilidad, determinación adecuada de las líneas de autoridad, etc.

### **Formulación de problemas**

#### **Problema general**

¿Cómo influye la organización en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019?

#### **Problemas específicos**

\*¿De qué manera influye la asignación de funciones en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019?

\*¿Cómo influye la delegación de autoridad en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019?

\*¿De qué manera influye la delimitación de responsabilidades en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019?

\*¿Cómo influye la estructura orgánica en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019?

\*¿De qué manera influyen los documentos de gestión administrativa en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019?

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

#### **Justificación**

La investigación se justifica porque los Gobiernos Locales, caso particular la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, muchas veces es criticada por la población, debido a las deficiencias para brindar oportunamente los servicios a la población, hecho que trae consigo la deficiencia en el trabajo, la escasa delimitación de responsabilidades, deficiente asignación de funciones, estructura orgánica que no refleja los lineamientos de la nueva gestión pública, la oportunidad para atender los requerimientos del público usuario, etc. De tal manera, que la socialización de personal debe estar basada en la misión, visión y objetivos de la organización, para establecer mecanismos adecuados de comunicación, relaciones laborales, etc.; lo que permite adaptar al trabajador en el quehacer organizacional y cultural de la Municipalidad.

## **Importancia**

La tesis es relevante porque se pudo conocer los mecanismos y lineamientos de organización que la Municipalidad materia de investigación asume; por un lado, como entidad y por otra parte como función administrativa.

Entonces, una organización adecuada, exige que la entidad debe tener bien definida su misión, visión, objetivos y sobre todo su filosofía institucional, que permita asignar funciones adecuadamente, determinar de forma clara responsabilidades, línea de autoridad y de comunicación, estructura orgánica acorde con la dinámica administrativa de la Municipalidad, etc.

La socialización del personal y organizacional trata de orientar al trabajador nuevo y al permanente en el quehacer laboral, con la finalidad de adaptarse rápidamente a la cultura organizacional dentro de un clima o ambiente laboral agradable, otorgando condiciones de trabajo que conlleven a la eficiencia, eficacia y productividad en las organizaciones.

### **1.4. Objetivos de investigación**

#### **Objetivo General**

Determinar la influencia de la organización en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.

#### **Objetivos específicos**

- ❖ Analizar la influencia de la asignación de funciones en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.
- ❖ Analizar la influencia de la delegación de autoridad en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.

- ❖ Analizar la influencia de la delimitación de responsabilidades en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.
- ❖ Analizar la influencia de la estructura orgánica en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.
- ❖ Analizar la influencia de los documentos de gestión administrativa en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.

### **1.5. Hipótesis de investigación**

#### **Hipótesis principal**

La organización influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.

#### **Hipótesis específicas**

- ❖ La asignación de funciones influye directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.
- ❖ La delegación de autoridad influye directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.
- ❖ La delimitación de responsabilidades influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019.

- ❖ La estructura orgánica influye positivamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019
- ❖ Los documentos de gestión administrativa influyen directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

## 1.6. Variables de investigación

### Identificación de variables

- ❖ **Variable independiente (X):** La organización
- ❖ **Variable dependiente (Y):** Socialización de personal

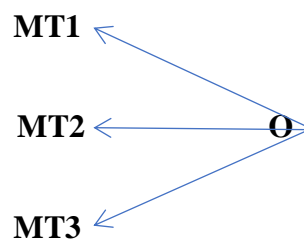
### Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Indicadores
La organización (V.I)	Comprende la óptima organización que implica asignación de funciones al trabajador, delimitar responsabilidades y determinar líneas y niveles de autoridad, etc.	*Asignación de funciones *Delegación de autoridad *Delimitación de responsabilidades *Estructura orgánica *Documentos de gestión
Socialización de personal (V.D)	Implica orientar al trabajador nuevo y al permanente en cómo realizar su trabajo y adaptarlo a la cultura organizacional, estableciendo un ambiente organizacional agradable.	*Políticas de trabajo *Métodos de socialización *Programas de bienestar social *Comunicación y relaciones laborales.

## II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

### 2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

- **Tipo.** - Las exigencias metodológicas y científicas, indican que la tesis fue de tipo Básica, ya que permitió analizar el conocimiento, con la finalidad de proponer soluciones prácticas a la realidad, según procesamiento de la información, la tesis fue de tipo cuantitativa y por el tiempo de estudio es Retrospectiva.
- **Nivel.** - La tesis es de nivel Descriptiva – explicativa; en la medida que permitió conocer las características de la realidad y el porqué de los hechos materia de estudio.
- **Diseño.** - Considerando que el diseño establece las líneas de investigación y orienta como desarrollar la misma. Por lo tanto, la tesis implica el diseño no experimental; de forma específica comprende el diseño transversal. Siendo su esquema el siguiente.



#### **Dónde:**

**M** representa la muestra de estudio

**T** representa el periodo de estudio (2017 - 2019)

**O** representa la Observación realizada a la muestra

## 2.2. Población y muestra

### **Población**

Estuvo integrada por la totalidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, en sus diferentes regímenes laborales. Para el caso, se tiene 19 trabajadores del Decreto Ley N° 276, de la Ley N° 728 se tiene a 13 trabajadores, del Decreto Ley N° 1057 tiene 40 trabajadores y por locación de servicio se tiene 47 trabajadores. Siendo un total de 119 trabajadores.

### **Muestra**

El tamaño de la muestra se determinó mediante la aplicación de la formula cuando se conoce la población; al 95% de confiabilidad y 5% de nivel de significación.

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N-1)+z^2 pq}$$

Dónde:

n =Tamaño de la muestra.

Z =Nivel de confiabilidad 95% =1.96

p =probabilidad de éxito = 0.50

q =Probabilidad de fracaso = 0.50

e = Nivel de significación o margen de error = 5%

N = Total de población = 119

Por lo tanto, el tamaño de la muestra fue el siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(119)}{(0.05)^2(119 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

**n= 91 personas**, lo que representa al 76.47% de la población.

**Tabla N° 1**

**Distribución de muestra**

<b>Régimen laboral</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra 76.47%</b>
Ley N° 276	19	14
Ley N° 728	13	10
Ley N° 1057	40	31
Locación de servicio	47	36
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>91</b>

**2.3. Técnicas de recolección de datos**

El sustento teórico y trabajo de campo implica la utilización de técnicas adecuadas a la problemática; tales como:

- ◆ **Observación.** - Es la técnica que permitió tener datos preliminares de la problemática de estudio.
- ◆ **Análisis documental.** - Permitted la revisión de los documentos relacionados a la realidad de estudio; los cuales orientan como sustentar teóricamente la investigación; en cuanto al marco teórico, antecedentes y marco conceptual, entre otros factores pertinentes al caso.
- ◆ **La encuesta.** - Técnica que permitió obtener datos de campo, acerca de los hechos de estudio, en función a los problemas y objetivos de investigación.

#### 2.4. Técnicas de análisis e interpretación de resultados.

- **Codificación de datos;** permitió estructurar los datos en relación a las variables e indicadores de estudio.
- **Tabulación de datos;** permite efectuar el conteo de los datos en forma manual y sistematizada, para realizar la distribución de frecuencias: absolutas, acumuladas y porcentuales.
- **Cuadros y representaciones estadísticas;** conlleva elaborar los cuadros y las representaciones gráficas según resultados, para la interpretación y análisis de los mismos.
- **Chi Cuadrado;** permitió comprobar las hipótesis en relación al nivel de confiabilidad y margen de error.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación e interpretación de resultados

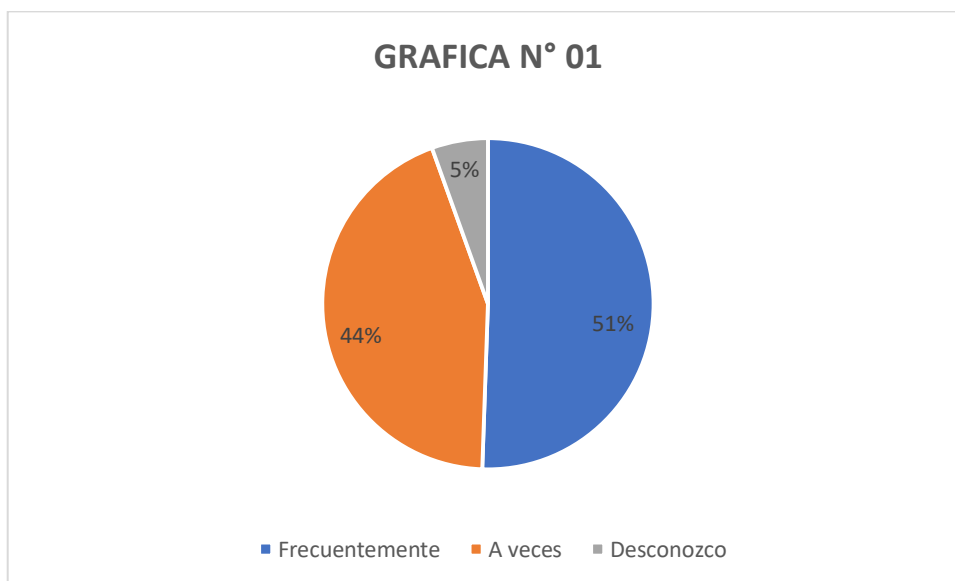
Tabla N° 2

En su centro laboral se organiza y orienta adecuadamente el trabajo

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
Frecuentemente	46	46	50.55	50.55
A veces	40	86	43.96	94.51
Desconozco	5	91	5.49	100
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

Los resultados establecidos en la presente tabla, en un 50.55% indican que en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, se organiza y se orienta oportunamente las actividades de los colaboradores, con el propósito de mejorar la productividad laboral e institucional; en cambio el 43.96% señala; A veces se organizan las actividades de forma eficiente y un respetable 5.49% desconoce la forma de organización del trabajo.



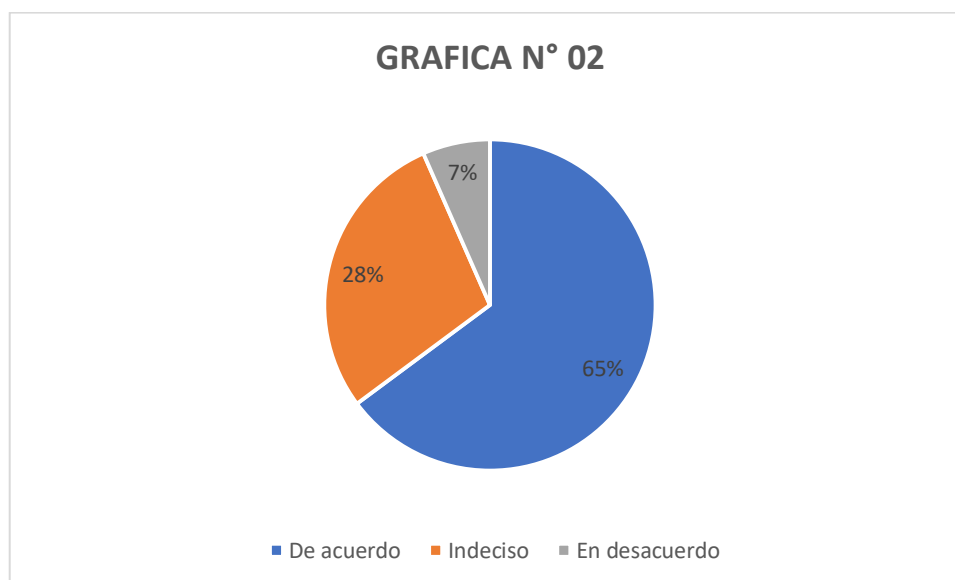
**Tabla N° 3**

**Se asigna eficazmente las funciones a los trabajadores**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	59	59	64.84	64.84
Indeciso	26	85	28.57	93.41
En desacuerdo	6	<b>91</b>	6.59	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

La opinión de los trabajadores de la Municipalidad, en un 64.84% expresan que se asignan eficazmente las funciones. Es decir, que se toman en cuenta los resultados logrados para tal fin; mientras que el 28.57% está indeciso para puntualizar alguna respuesta y el 6.59% manifiesta que la asignación de funciones del trabajador no es la más idónea, todo depende del interés y empeño del trabajador por cumplir con la tarea asignada.



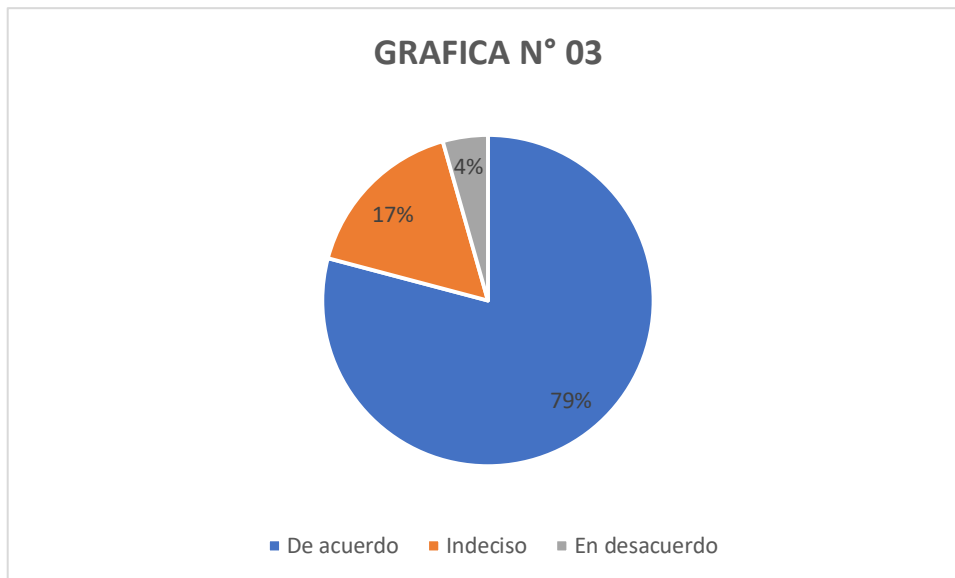
**Tabla N° 4**

**Las funciones asignadas están acorde a su capacidad y cargo que desempeña**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	72	72	79.12	79.12
Indeciso	15	87	16.48	95.6
En desacuerdo	4	<b>91</b>	4.40	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

La tabla muestra en un 79.12% que las funciones asignadas a los colaboradores están en relación a la capacidad y cargo asignado en el centro laboral; en tanto el 16.48% está indeciso para dar alguna respuesta y un considerable 4.40% está en desacuerdo, manifestando su malestar porque los puesto y funciones en muchos de los casos está en relación a la política del gobierno de turno.



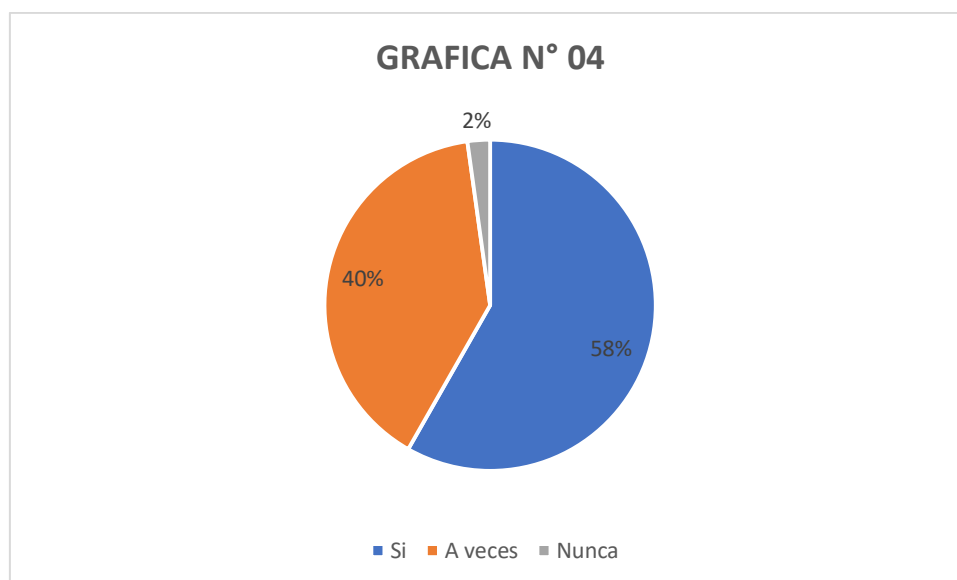
**Tabla N° 5**

**Las funciones asignadas brindan bienestar e identidad laboral y organizacional**

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
Si	53	53	58.24	58,24
A veces	36	89	39.56	97.8
Nunca	2	<b>91</b>	2.20	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

El 58.24% de personas inmersas en la problemática establecen que las tareas o funciones asignadas les otorgan bienestar, satisfacción e identidad laboral, porque están acorde a su formación, capacidad y vocación de servicio; por otro lado, el 39.56% expresa que a veces el desarrollo de la tarea asignada les brinda cierto bienestar y el 2.20% de los encuestados responden que lo realizado en muchos casos no corresponde a su vocación, primando las acciones políticas de las gestiones pertinentes.



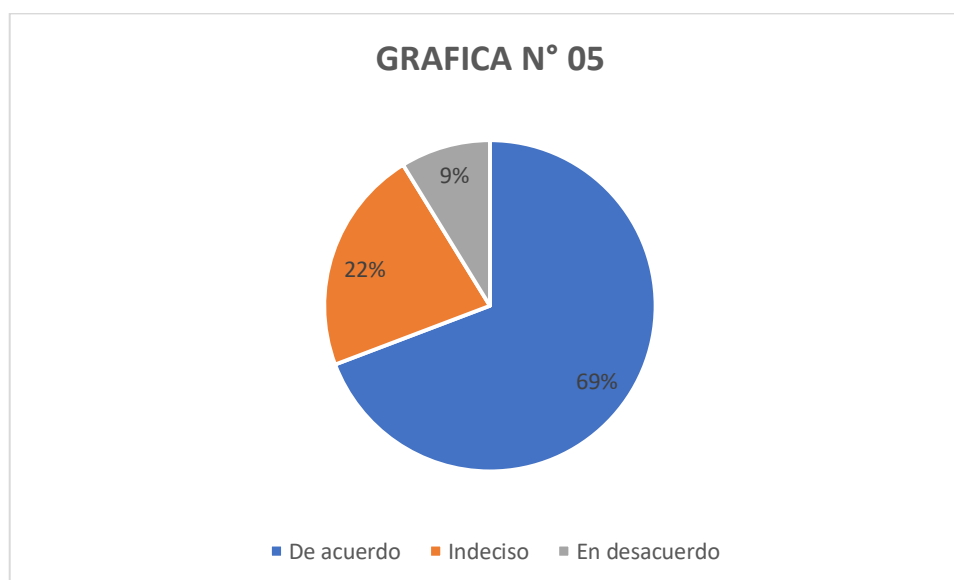
**Tabla N° 6**

**En el centro laboral se determina eficazmente el nivel y líneas de autoridad**

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
De acuerdo	63	63	69.23	69.23
Indeciso	20	83	21.98	91.21
En desacuerdo	8	<b>91</b>	8.79	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

Para una eficaz labor y funcionamiento institucional, el 69.23% de los involucrados en la problemática, refieren que en el centro laboral se establece el nivel y líneas de autoridad o sea la jerarquía, en razón a lo indicado en la estructura orgánica, que ofrece estabilidad y funcionamiento óptimo, reflejado en los resultados institucionales, producto del compromiso y socialización del trabajador para hacer bien las cosas; en cambio un respetado 21.98% está indeciso para opinar y el 8.79% manifiesta que las acciones no están en función a la jerarquía institucional.



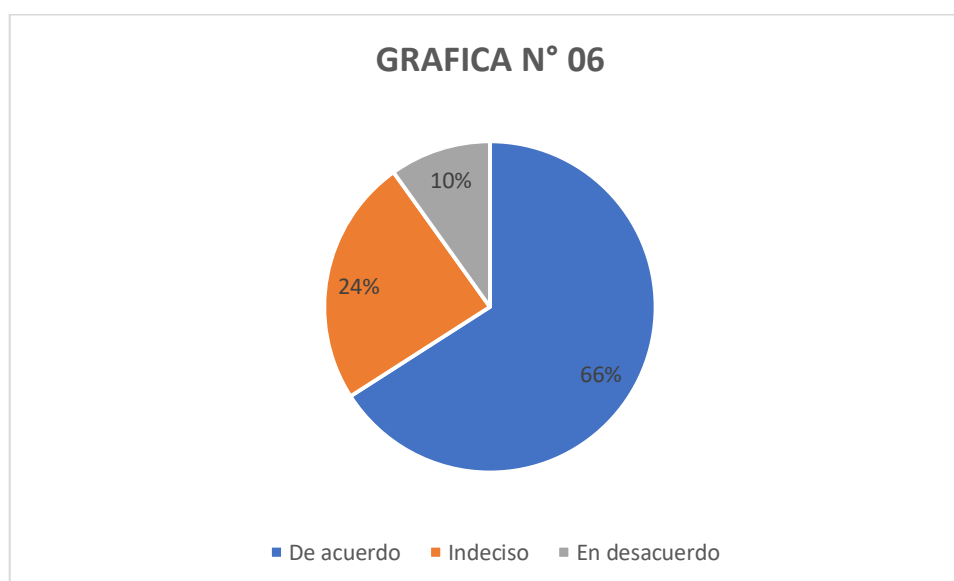
**Tabla N° 7**

**Sus jefes aplican adecuadamente su nivel de autoridad sin descuidar la socialización del personal**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	60	60	65.93	65.93
Indeciso	22	82	24.18	90.11
En desacuerdo	9	<b>91</b>	9.89	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

A pesar de las circunstancias y condiciones de trabajo, el 65.93% de participantes en el estudio, establecen que sus jefes inmediatos aplican acorde a las normas el nivel de autoridad sin descuidar la interacción y socialización del colaborador; en tanto el 24.18% está indeciso para opinar y un 9.89% manifiesta que en muchos de los casos no se respeta la jerarquía ni el nivel de autoridad en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe.



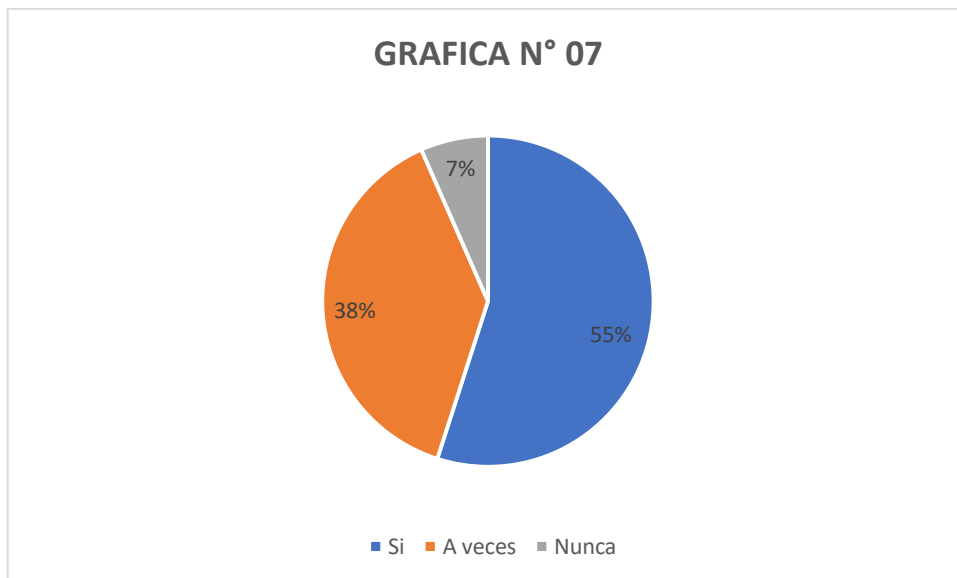
**Tabla N° 8**

**Se aplica eficazmente la delegación de autoridad en su centro de trabajo**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
Si	50	50	54.95	54.95
A veces	35	85	38.46	93.41
Nunca	6	<b>91</b>	6.59	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

Los resultados muestran que el 54.95% consideran que en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, según necesidad se delega la autoridad, dentro de los mecanismos y procedimientos que establecen las normas, en cambio, un respetable 38.46% de encuestados expresan que A veces se delega la autoridad con eficacia, porque a nivel de la gestión pública permanentemente surgen cambios que deben adecuarse oportunamente en las entidades y un 6.59% de participantes señala que nunca se delega por la responsabilidad que asumen las autoridades y directivos.



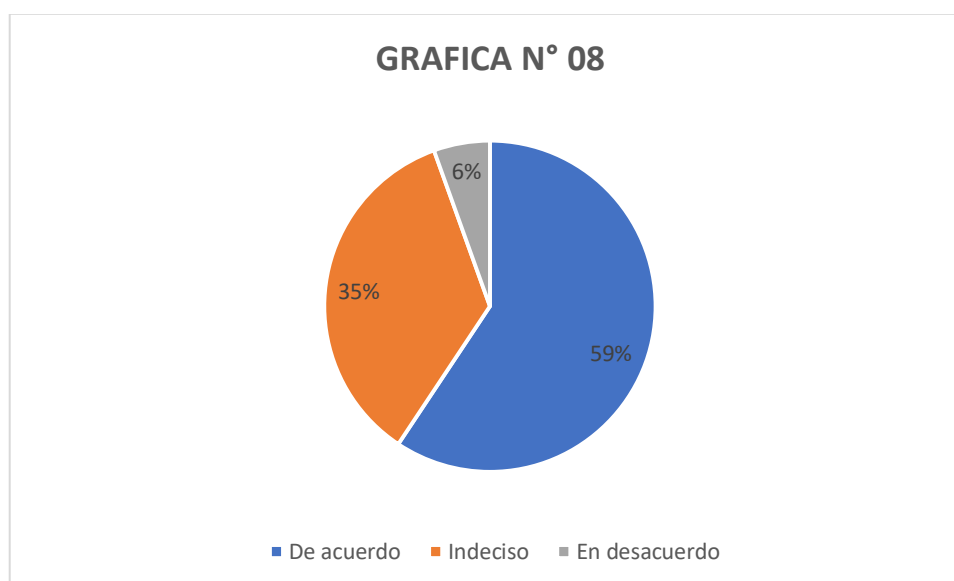
**Tabla N° 9**

**En su centro de trabajo, se delimita oportunamente las responsabilidades en el quehacer laboral**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	54	54	59.34	59.34
Indeciso	32	86	35.17	94.51
En desacuerdo	5	<b>91</b>	5.49	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

Dentro del contexto del normal funcionamiento de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, el 59.34% responde que se delimita la responsabilidad de cada trabajador al asignarles las funciones del cargo que desempeñan como parte de la integración y socialización organizacional, por otra parte, el 35.17% de personas que integran la investigación están indecisas para responder lo requerido y un 5.49% manifiesta estar en desacuerdo, porque en las deficientes acciones se le responsabiliza al nivel operativo; cuando debe ser según jerarquía institucional.



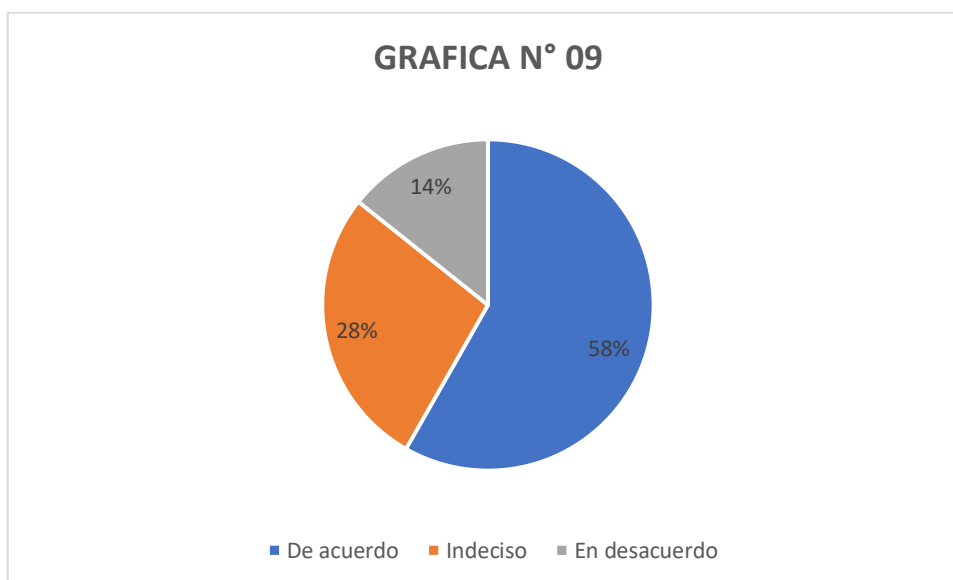
**Tabla N° 10**

**En su centro de trabajo, se comparte responsabilidades según jerarquía  
laboral**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	53	53	58.24	58.24
Indeciso	25	78	27.47	85.71
En desacuerdo	13	<b>91</b>	14.29	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

En el desarrollo de las actividades organizacionales, el 58.24% de colaboradores indica que se comparte la responsabilidad acorde al nivel jerárquico; en tanto el 27.47% está indeciso para precisar alguna respuesta y el 14.29% de encuestados está en desacuerdo, porque en muchos casos en vez de compartir responsabilidad se le culpa al trabajador de menor nivel institucional.



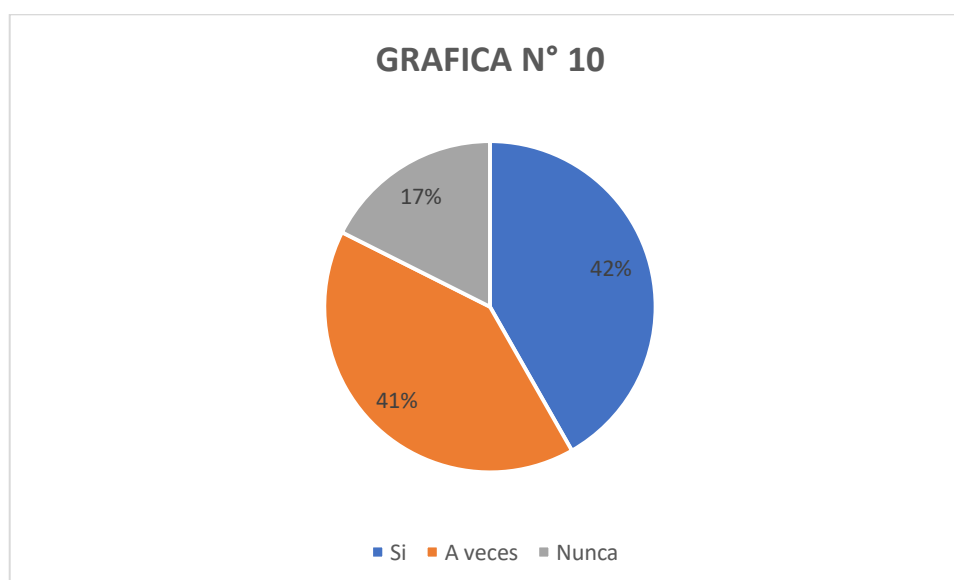
**Tabla N° 11**

**En su centro laboral, se realiza evaluación de las actividades para determinar responsabilidad**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
Si	38	38	41.76	41.76
A veces	37	75	40.66	82.42
Nunca	16	<b>91</b>	17.58	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

De forma relativa, el 41.76% de encuestados establecen que en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe se realiza evaluación de las actividades, con el fin de lograr las metas, entrenar y socializar al colaborador mediante la mejora continua, por su parte el 40.66% de personas inmersas en el estudio expresan que, A veces o de forma periódica se efectúa evaluación del rendimiento y un considerable 17.58% de encuestados, indican que no se realiza evaluación de su desempeño ni de la forma como hacen sus tareas, se deja a criterio del colaborador, pero siempre respetando la normatividad que rige su labor.



**Tabla N° 12**

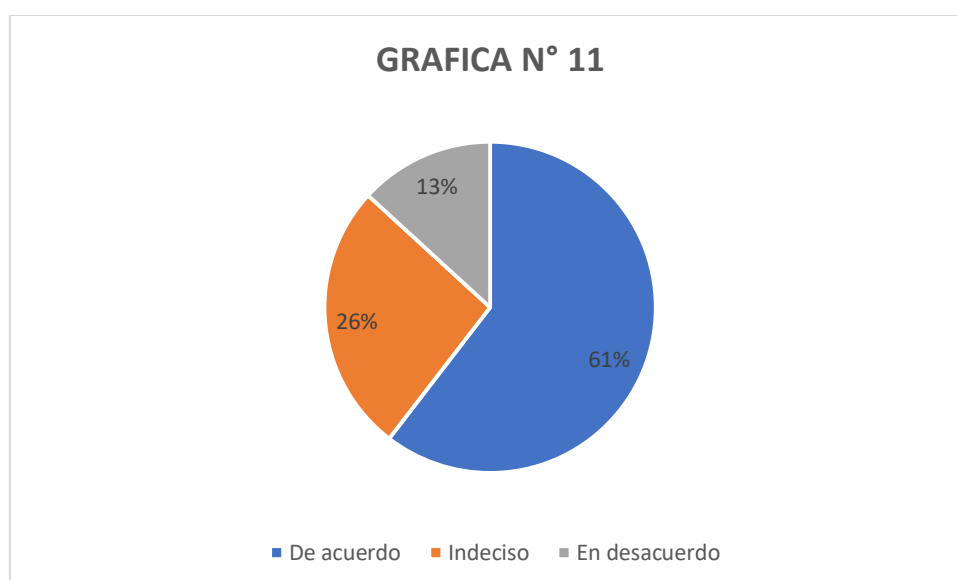
**La estructura orgánica refleja la real situación del centro laboral**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	55	55	60.44	60.44
Indeciso	24	79	26.37	86.81
En desacuerdo	12	<b>91</b>	13.19	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaborado por la tesista

La mayoría de encuestados, representados por el 60.44% expresa su conformidad con la estructura orgánica del centro laboral, manifestando la buena situación del actual funcionamiento Municipal; en tanto, el 26.37% se encuentra indeciso para dar algún punto de vista sobre la problemática y el 13.19% muestra su disconformidad, porque la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, no es muy dinámica, más bien se refleja en la burocracia como parte de la gestión pública.



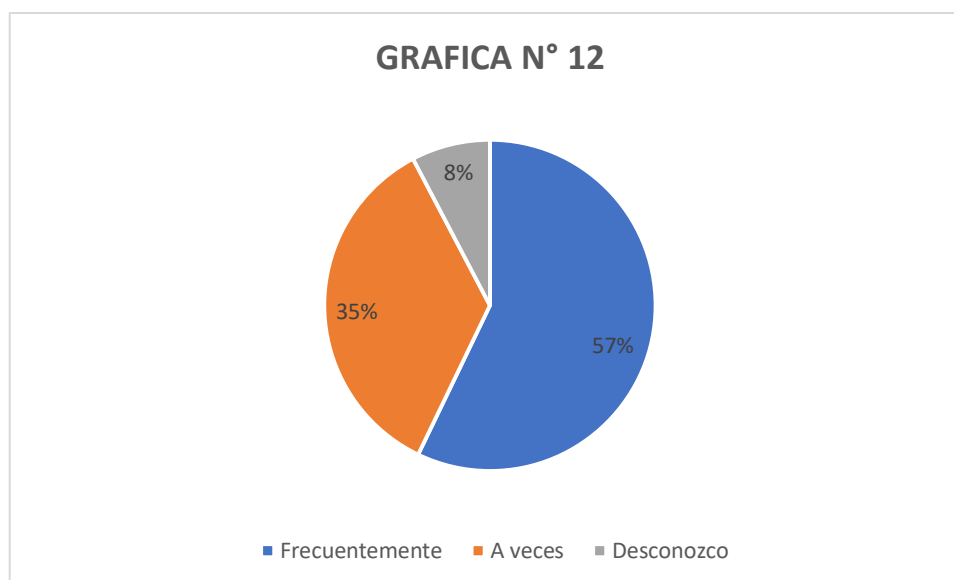
**Tabla N° 13**

**La estructura organizacional de la municipalidad conlleva a dinamizar la socialización del trabajador**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
Frecuentemente	52	52	57.14	57.14
A veces	32	84	35.17	92.31
Desconozco	7	<b>91</b>	7.69	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

El 57.14% de las personas inmersas en el estudio, indican que la estructura funcional otorga la posibilidad de interactuar y por ende viabilizar la socialización del trabajador de forma permanente, en cambio el 35.17% manifiesta que A veces la estructura permite socializar como compañeros y jefes, ello depende de las funciones o tareas a realizar; en cambio el 7.69% desconoce lo requerido.



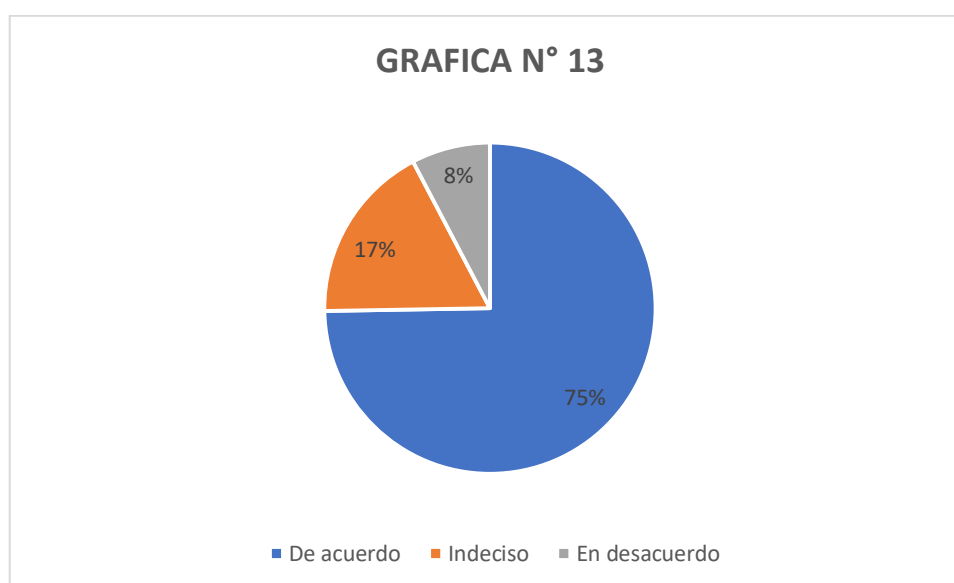
**Tabla N° 14**

**Los documentos de gestión administrativa evitan la duplicidad y usurpación de funciones**

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
De acuerdo	68	68	74.73	74.73
Indeciso	16	84	17.58	92.31
En desacuerdo	7	<b>91</b>	7.69	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

Como se aprecia en la tabla, la mayoría de los involucrados en el estudio, representados por el 74.73% consideran pertinente que todos los documentos de gestión técnicos normativos conlleven a buen funcionamiento de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, porque evitan la duplicidad y usurpación de funciones de parte del colaborador, lo indica una buena organización del trabajo y socialización de los integrantes del centro laboral; en cambio el 17.58% no opina por falta de conocimiento e información respectiva y el 7.69% manifiesta desacuerdo, porque los documentos de gestión están desactualizados, por lo tanto no representa la real situación de la Municipalidad.



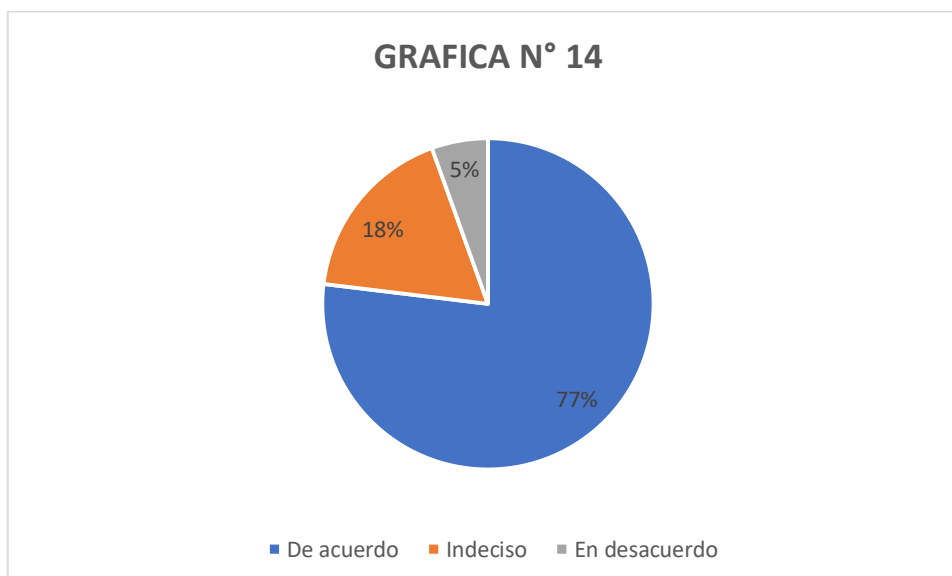
**Tabla N° 15**

**Los documentos de gestión administrativa requieren actualización para el bienestar del colaborador y de la entidad**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	70	70	76.92	76.92
Indeciso	16	86	17.58	94.5
En desacuerdo	5	<b>91</b>	5.5	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

A pesar de su importancia para una eficaz gestión, el 76.92% de los encuestados responden que los documentos de gestión administrativa requieren actualización, con el propósito de lograr el bienestar del personal y de la organización en su conjunto, hecho que se observa al realizar las distintas actividades o funciones según el cargo que desempeñan los colaboradores; en cambio el 17.58% de involucrados está indeciso por falta de información y el 5.5% en desacuerdo, manifestando que los documentos de gestión y normatividad vigente se deben de acatar para un eficaz funcionamiento institucional y cumplimiento de las funciones asignadas.



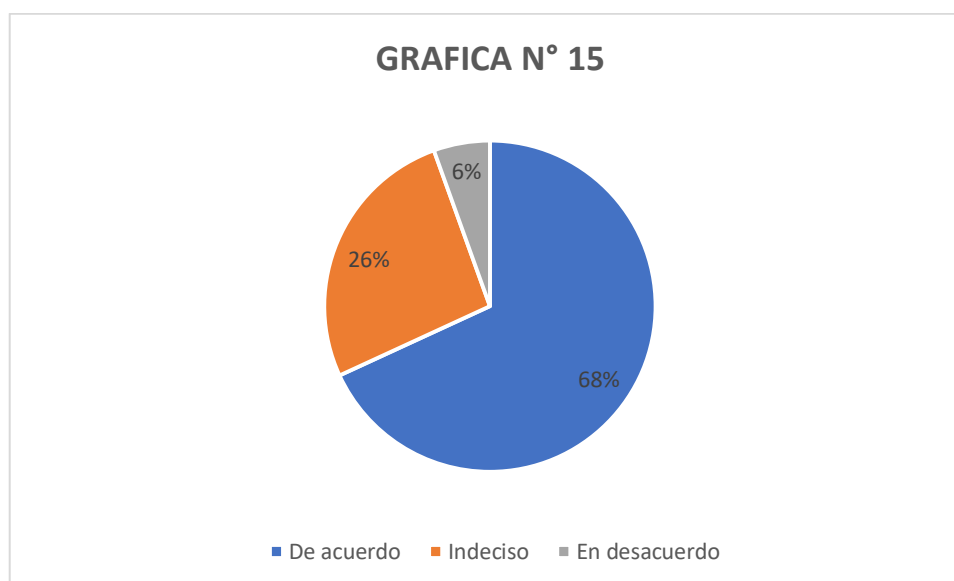
**Tabla N° 16**

**Los documentos de gestión administrativa reflejan los procedimientos y diagramas para realizar las labores**

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
De acuerdo	62	62	68.13	68.13
Indeciso	24	86	26.37	94.5
En desacuerdo	5	<b>91</b>	5.5	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

Considerando la situación de los documentos de gestión administrativa, el 68.13% expresa que reflejan los procedimientos y diagramas para efectivizar los tramites o servicios requeridos por la población, dando así un bienestar al trabajador para comprometerse e integrarse en quehacer de la entidad, en tanto el 26.37% de encuestados están indecisos para opinar, por falta de conocimiento de los documentos en mención y el 5.5% se personas inmersas en el estudio, están en desacuerdo, indicando que los documentos de gestión están desactualizado, por lo consiguiente, los procedimientos entre otros aspectos no reflejan la actual situación para brindar un servicio de calidad.



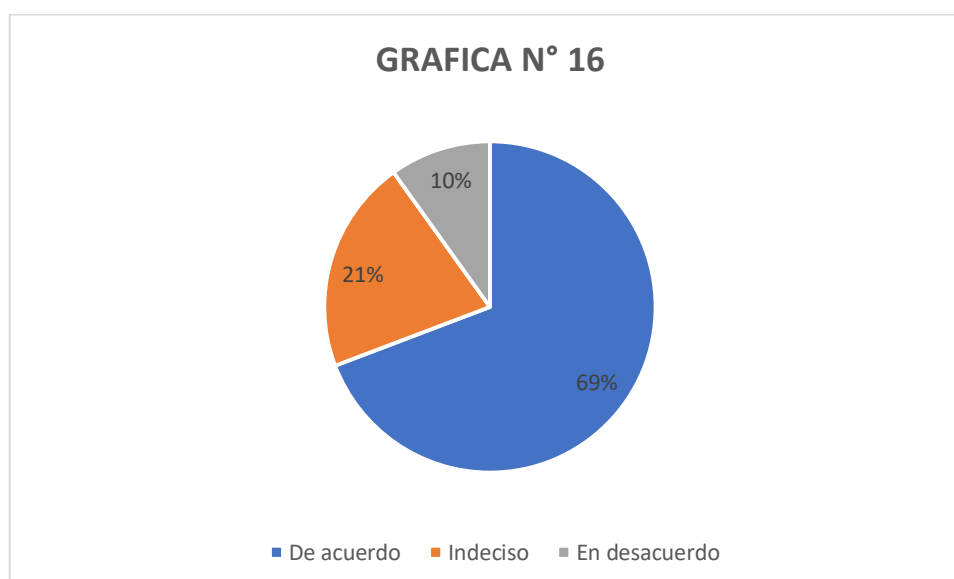
**Tabla N° 17**

**Los lineamientos de dirección implementadas en el centro laboral otorgan confianza para socializar al trabajador**

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
De acuerdo	63	63	69.23	69.23
Indeciso	19	82	20.88	90.11
En desacuerdo	9	<b>91</b>	9.89	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

El éxito o desarrollo de las organizaciones dependen de la capacidad de sus autoridades, directivos o trabajadores en general. Por lo tanto, el 69.23% de encuestados señala que los lineamientos de dirección implementados para cumplir con las actividades y por ende otorgar confianza al trabajador son oportunas y eficientes, socializándolo, hecho que permite mayor confiabilidad para organizar el trabajo en la Municipalidad, en cambio el 20.88% está indeciso para opinar y el 9.89% está en desacuerdo, respondiendo que las políticas de dirección no son las más optimas, para lograr las metas y por ende socializar al trabajador.



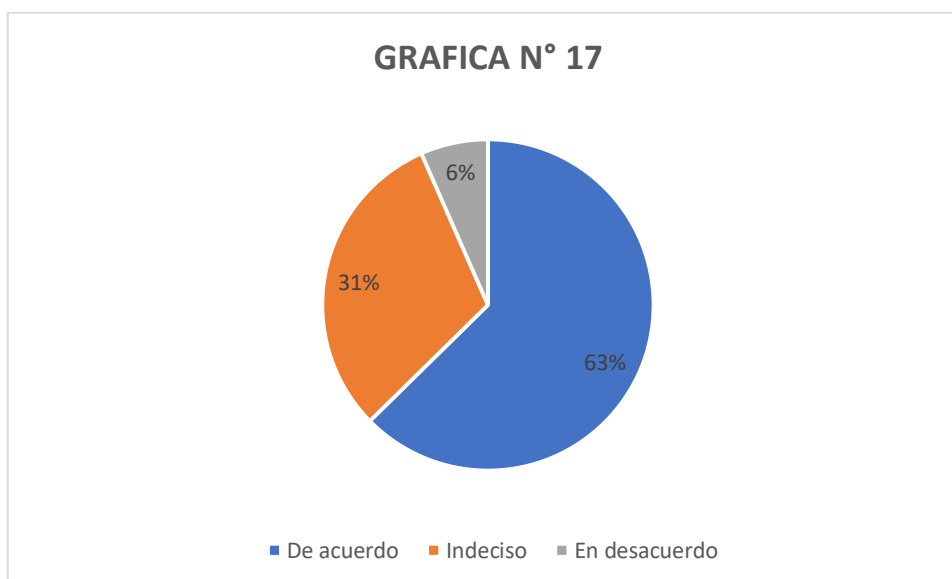
**Tabla N° 18**

**Los métodos utilizados para socializar al colaborador, permiten un adecuado clima laboral**

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
De acuerdo	57	57	62.64	62.64
Indeciso	28	85	30.77	93.41
En desacuerdo	6	91	6.59	100
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

El 62.64% de participantes en el estudio, indica que los métodos utilizados para socializar al trabajador, tales como: proceso de selección, contenido de las actividades iniciales, rol o papel de gerente, programas de integración, entre otros son pertinentes para crear un clima laboral y organizacional óptimo, sin embargo el 30.77% de involucrados en el estudio están indeciso para dar alguna versión y el 6.59% están en desacuerdo, porque los métodos utilizados para socializar al trabajador son deficientes, más bien se tiene prioridad a los aspectos de política del gobierno de turno.



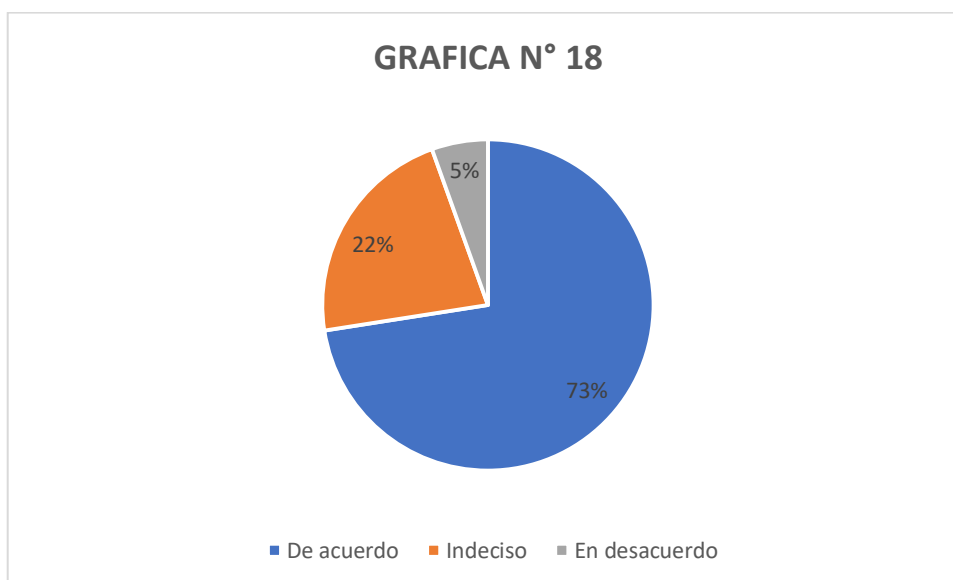
**Tabla N° 19**

**Los canales de comunicación permiten una buena interacción entre trabajadores y jefes**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	66	66	72.53	72.53
Indeciso	20	86	21.98	94.51
En desacuerdo	5	<b>91</b>	5.49	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

La mayoría de encuestados, representados por el 72.53% indican que los canales de comunicación establecidos en el centro de trabajo, conllevan a efectuar una eficaz interacción entre trabajadores y jefes, con el fin de realizar de forma eficiente las actividades encomendadas, en cambio el 21.98% no responden a lo solicitado y el 5.49% expresan estar en desacuerdo, porque no existe una permanente comunicación entre los integrantes de la Municipalidad.



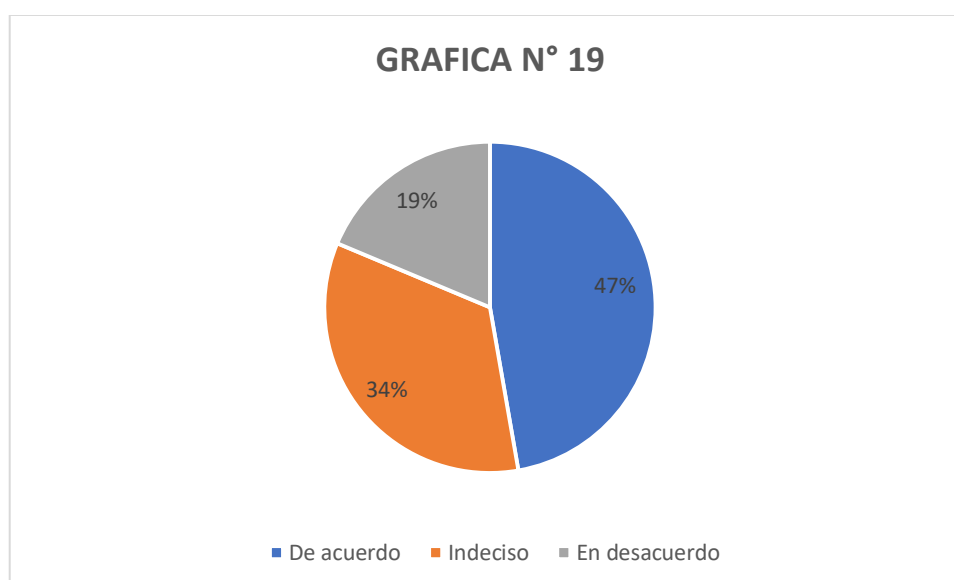
**Tabla N° 20**

**Para socializar permanentemente al trabajador, la Municipalidad cuenta con programas de bienestar social**

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
De acuerdo	43	43	47.25	47.25
Indeciso	31	74	34.07	81.32
En desacuerdo	17	<b>91</b>	18.68	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

El 47.25% de participantes en el trabajo consideran que la Municipalidad en lo posible elabora e implementa programas de bienestar social con el propósito de integrar o socializar al trabajador, para que se identifique con su labor y organización, asumiendo el compromiso de organizarse adecuadamente para cumplir con su labor; en cambio un considerable 34.07% está indeciso por desconocer lo requerido y el 18.68% manifiesta que su centro laboral no tiene los programas para el bienestar e integración del trabajador.



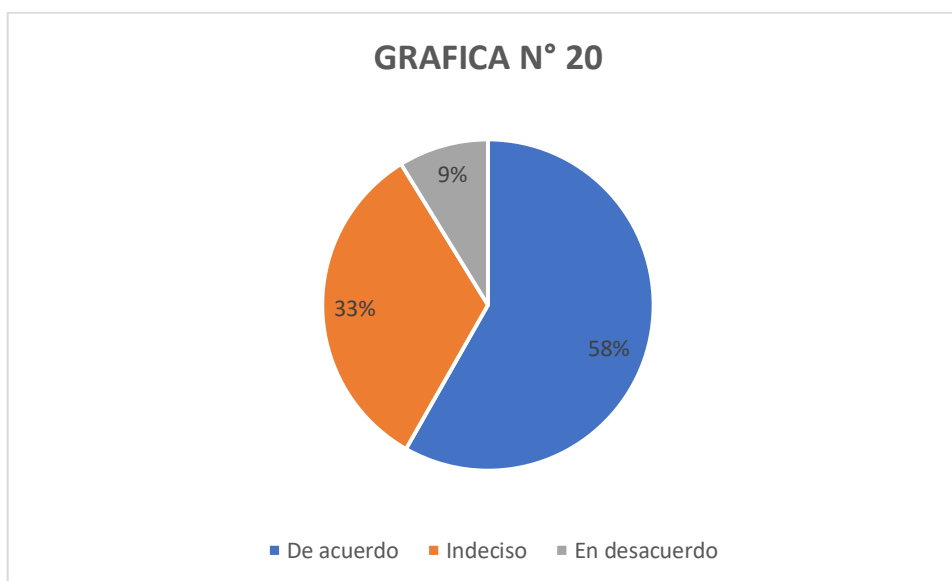
**Tabla N° 21**

**Las relaciones laborales en la Municipalidad reflejan los criterios de socialización del trabajador**

<b>Respuesta</b>	<b>N°</b>	<b>Fa</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
De acuerdo	53	53	58.24	58.24
Indeciso	30	83	32.97	91.21
En desacuerdo	8	<b>91</b>	8.79	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

Los resultados muestran que el 58.24% expresa que son importantes las relaciones laborales, para trabajar en equipo, ser solidarios, tener objetivos comunes, entre otros criterios, que permiten socializar al trabajador; en cambio el 32.97% no precisa respuesta y el 8.79% señala que no es necesario impulsar las relaciones labores para organizar y socializar al trabajador, lo que requiere es la voluntad o predisposición para intercambiar ideas en bien de la entidad y del pueblo de salas Guadalupe.



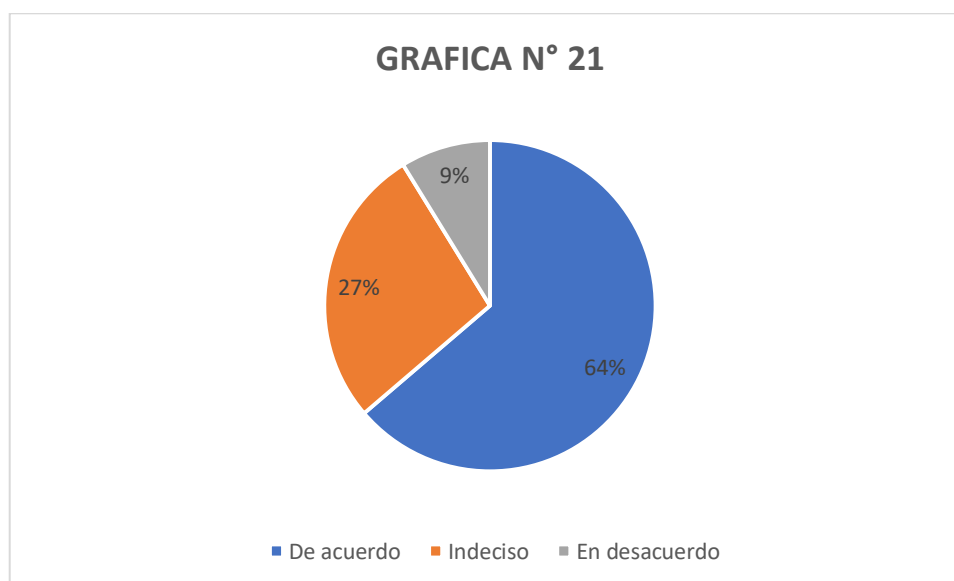
**Tabla N° 22**

**La organización de la Municipalidad crea un adecuado ambiente laboral y de socialización**

Respuesta	N°	Fa	hi%	Hi%
De acuerdo	58	58	63.74	63.74
Indeciso	25	83	27.47	91.21
En desacuerdo	8	<b>91</b>	8.79	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>		<b>100</b>	

**Fuente:** Datos de la encuesta  
Elaborado por la tesista

Los resultados precisan en un 63.74% que la organización de la Municipalidad en relación al trabajo, funcionamiento y estructura crea un ambiente laboral adecuado, que permite una socialización pertinente del trabajador; en tanto el 27.47% está indeciso para precisar respuesta y el 8.79% manifiesta que debe organizarse mejor el trabajo para optimizar resultados, en bien de la Municipalidad y de la comunidad.



### **3.2. Comprobación de Hipótesis**

#### **3.2.1. Comprobación de hipótesis principal**

La organización influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

### Hipótesis nula

La organización no influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

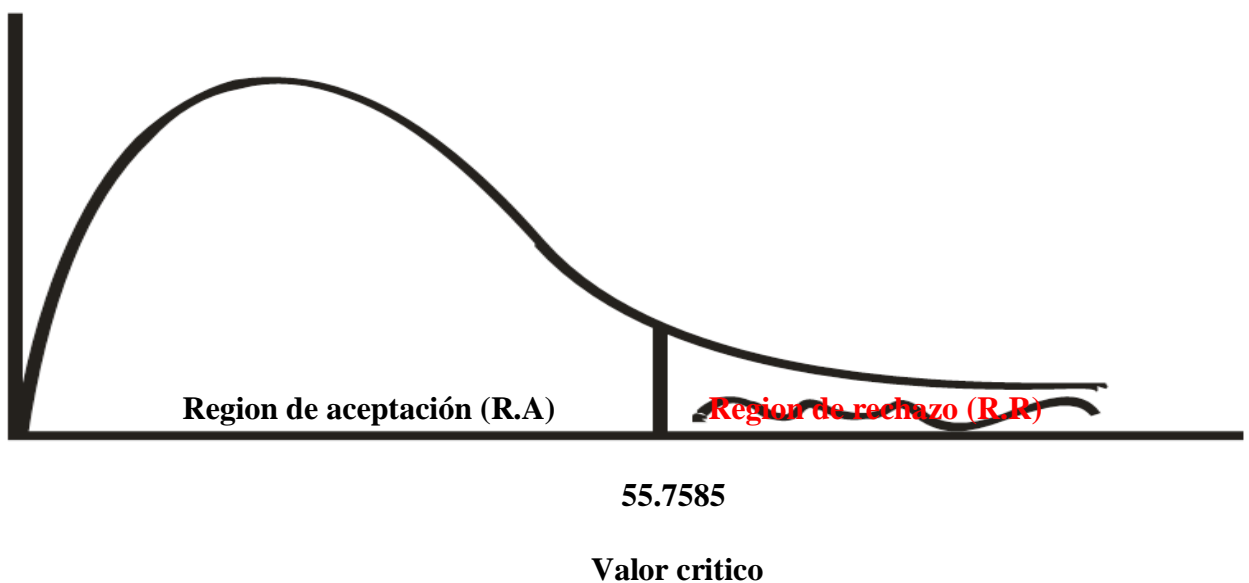
Luego, para comprobar estadísticamente la hipótesis, al 95% de confiabilidad y 5% de error, se utilizó la técnica del Chi – cuadrado, siendo su fórmula:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Por lo consiguiente, se hallaron los grados de libertad, que resultaron de las filas menos 1 (f – 1) por columna menos 1 (c – 1); resultando (21 – 1) (3 – 1) = 20 x 2 = 40, siendo el valor crítico de 55.7585

En efecto, en grafica se indica la Región de aceptación (R.A) y la Región de rechazo (R.R)

**Grafica N° 22**



## APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN

### A LOS RESULTADOS ARRIBADOS

**FÓRMULA:** 
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

**Dónde:**  $x^2$  = CHI CUADRADO

$f_o$  = Frecuencias Observadas

$f_e$  = Frecuencias Esperadas

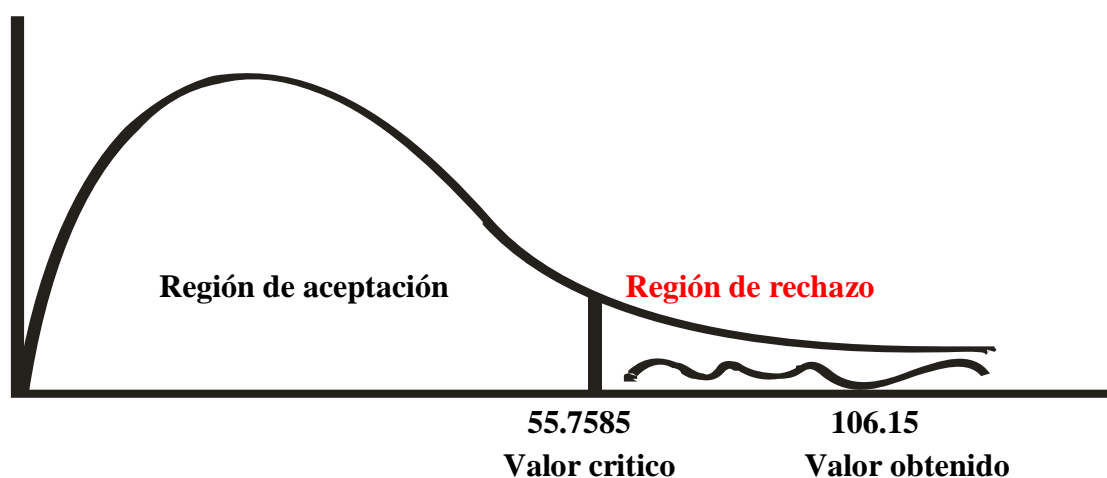
**Tabla N° 23**

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	$f_o$	$f_e$	$x^2$	$f_o$	$f_e$	$x^2$	$f_o$	$f_e$	$x^2$	
2	46	56.90	2.09	40	26.33	7.10	5	7.76	0.98	91
3	59	56.90	0.08	26	26.33	0	6	7.76	0.40	91
4	72	56.90	4.01	15	26.33	4.88	4	7.76	1.82	91
5	53	56.90	0.27	36	26.33	3.55	2	7.76	4.28	91
6	63	56.90	0.65	20	26.33	1.52	8	7.76	0.01	91
7	60	56.90	0.17	22	26.33	0.71	9	7.76	0.20	91
8	50	56.90	0.84	35	26.33	2.85	6	7.76	0.40	91
9	54	56.90	0.15	32	26.33	1.22	5	7.76	0.98	91
10	53	56.90	0.27	25	26.33	0.07	13	7.76	3.54	91
11	38	56.90	6.28	37	26.33	4.32	16	7.76	8.75	91
12	55	56.90	0.06	24	26.33	0.21	12	7.76	2.32	91
13	52	56.90	0.42	32	26.33	1.22	7	7.76	0.07	91
14	68	56.90	2.16	16	26.33	4.05	7	7.76	0.07	91
15	70	56.90	3.02	16	26.33	4.05	5	7.76	0.98	91
16	62	56.90	0.46	24	26.33	0.21	5	7.76	0.98	91
17	63	56.90	0.65	19	26.33	2.04	9	7.76	0.20	91
18	57	56.90	0	28	26.33	0.11	6	7.76	0.40	91
19	66	56.90	1.46	20	26.33	1.52	5	7.76	0.98	91
20	43	56.90	3.40	31	26.33	0.83	17	7.76	11	91
21	53	56.90	0.27	30	26.33	0.51	8	7.76	0.01	91
22	58	56.90	0.02	25	26.33	0.07	8	7.76	0.01	91
<b>Total</b>	<b>1195</b>		<b>26.73</b>	<b>553</b>		<b>41.04</b>	<b>163</b>		<b>38.38</b>	<b>1911</b>

$$X^2 = 26.73 + 41.04 + 38.38 = 106.15$$

Entonces, el resultado arribado de 106.15 es superior al valor crítico de 55.7585, lo que refiere rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal, donde se establece que: La organización influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

**Grafica N° 23**



### 3.2.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

La asignación de funciones influye directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

#### Hipótesis nula

La asignación de funciones no influye directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

**Grados de libertad:**  $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$  Valor crítico 23.6848

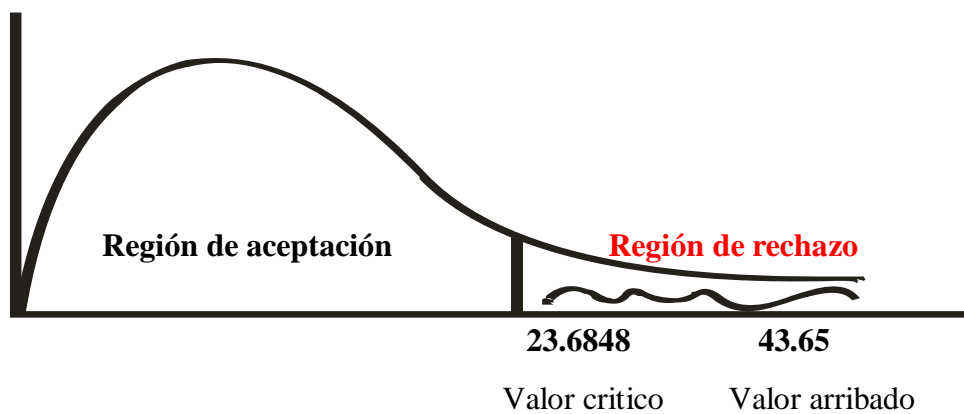
**Tabla N° 24**

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total l
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
<b>3</b>	59	58.25	0.01	26	25.62	0.01	6	7.12	0.18	91
<b>4</b>	72	58.25	3.25	15	25.62	4.40	4	7.12	1.37	91
<b>5</b>	53	58.25	0.47	36	25.62	4.20	2	7.12	3.68	91
<b>17</b>	63	58.25	0.39	19	25.62	1.71	9	7.12	0.50	91
<b>18</b>	57	58.25	0.03	28	25.62	0.22	6	7.12	0.18	91
<b>19</b>	66	58.25	1.03	20	25.62	1.23	5	7.12	0.63	91
<b>20</b>	43	58.25	3.99	31	25.62	1.13	17	7.12	13.71	91
<b>21</b>	53	58.25	0.47	30	25.62	0.75	8	7.12	0.11	91
<b>Total</b>	<b>466</b>		<b>9.64</b>	<b>205</b>		<b>13.65</b>	<b>57</b>		<b>20.36</b>	<b>728</b>

$$X^2 = 9.64 + 13.65 + 20.36 = 43.65$$

El resultado de 43.65 es superior al valor critico de 23.6848, el mismo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1

**Grafica N° 24**



## Hipótesis específica 2

La delegación de autoridad influye directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

## Hipótesis nula

La delegación de autoridad no influye directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

**Grados de libertad:**  $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$  Valor critico 23.6848

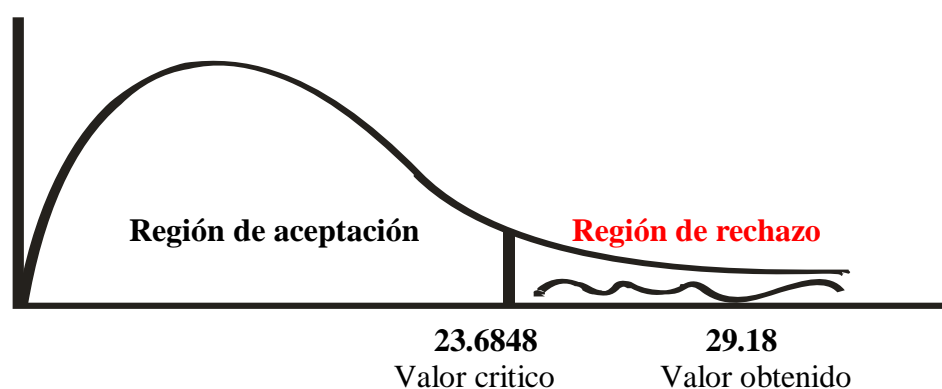
**Tabla N° 25**

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
6	63	56.88	0.66	20	25.62	1.23	8	8.5	0.03	91
7	60	56.88	0.17	22	25.62	0.51	9	8.5	0.03	91
8	50	56.88	0.83	35	25.62	3.43	6	8.5	0.74	91
17	63	56.88	0.66	19	25.62	1.71	9	8.5	0.03	91
18	57	56.88	0	28	25.62	0.22	6	8.5	0.74	91
19	66	56.88	1.46	20	25.62	1.23	5	8.5	1.44	91
20	43	56.88	3.39	31	25.62	1.13	17	8.5	8.5	91
21	53	56.88	0.26	30	25.62	0.75	8	8.5	0.03	91
<b>Total</b>	<b>455</b>		<b>7.43</b>	<b>205</b>		<b>10.21</b>	<b>68</b>		<b>11.54</b>	<b>728</b>

$$X^2 = 7.43 + 10.21 + 11.54 = 29.18$$

El procesamiento de los datos y el resultado obtenido de 29.18 es mayor al valor critico de 23.6848; razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica

**Grafica N° 25**



**Hipótesis específica 3**

La delimitación de responsabilidades influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

**Hipótesis nula**

La delimitación de responsabilidades no influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

**Grados de libertad:**  $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$  Valor critico 23.6848

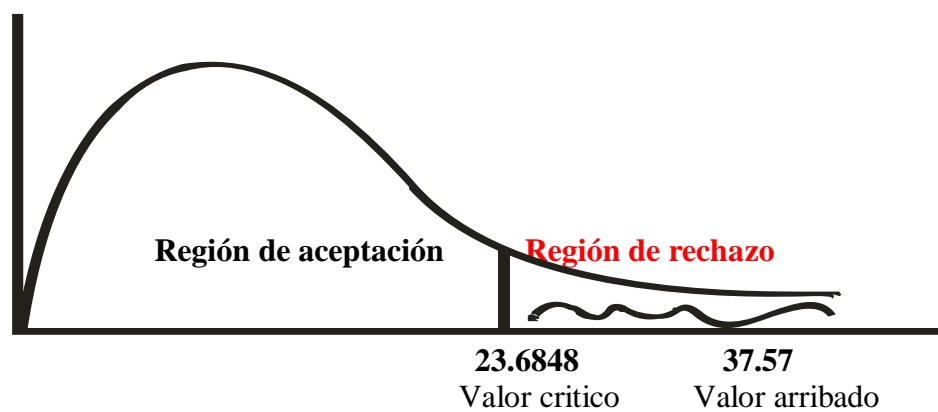
**Tabla N° 26**

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
9	54	53.38	0.01	32	27.75	0.65	5	9.88	2.41	91
10	53	53.38	0	25	27.75	0.27	13	9.88	0.98	91
11	38	53.38	4.43	37	27.75	3.08	16	9.88	3.79	91
17	63	53.38	1.73	19	27.75	2.76	9	9.88	0.08	91
18	57	53.38	0.24	28	27.75	0	6	9.88	1.52	91
19	66	53.38	2.98	20	27.75	2.16	5	9.88	2.41	91
20	43	53.38	2.02	31	27.75	0.38	17	9.88	5.13	91
21	53	53.38	0	30	27.75	0.18	8	9.88	0.36	91
<b>Total</b>	<b>427</b>		<b>11.41</b>	<b>222</b>		<b>9.48</b>	<b>79</b>		<b>16.68</b>	<b>728</b>

$$X^2 = 11.41 + 9.48 + 16.68 = 37.57$$

El resultado del Chi – cuadrado de 37.57 es superior al valor critico de 23.6848, razón que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3

**Grafica N° 26**



#### **Hipótesis específica 4**

La estructura orgánica influye positivamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

#### **Hipótesis nula**

La estructura orgánica no influye positivamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

**Grados de libertad:**  $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$  Valor critico 21.0261

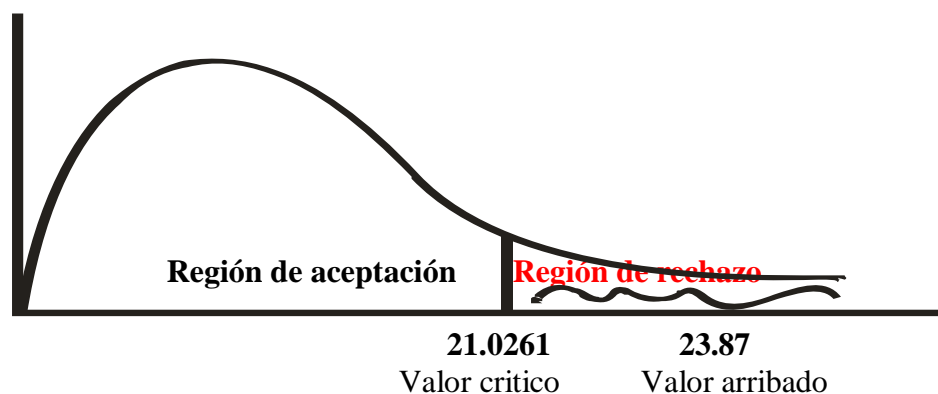
**Tabla N° 27**

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
12	55	55.57	0.01	24	26,29	0.20	12	9.14	0.89	91
13	52	55.57	0.23	32	26,29	1.24	7	9.14	0.50	91
17	63	55.57	0.99	19	26,29	2.02	9	9.14	0	91
18	57	55.57	0.04	28	26,29	0.11	6	9.14	1.08	91
19	66	55.57	1.96	20	26,29	1.50	5	9.14	1.88	91
20	43	55.57	2.84	31	26,29	0.84	17	9.14	6.76	91
21	53	55.57	0.12	30	26,29	0.52	8	9.14	0.14	91
<b>Total</b>	<b>389</b>		<b>6.19</b>	<b>184</b>		<b>6.43</b>	<b>64</b>		<b>11.25</b>	<b>637</b>

$$X^2 = 6.19 + 6.43 + 11.25 = 23.87$$

El resultado de 23.87 es relativamente mayor al valor crítico de 21.0261; en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4

**Grafica N° 27**



### Hipótesis específica 5

Los documentos de gestión administrativa influyen directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

## Hipótesis nula

Los documentos de gestión administrativa no influyen directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica, años 2017-2019

**Grados de libertad:**  $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$  Valor crítico 23.6848

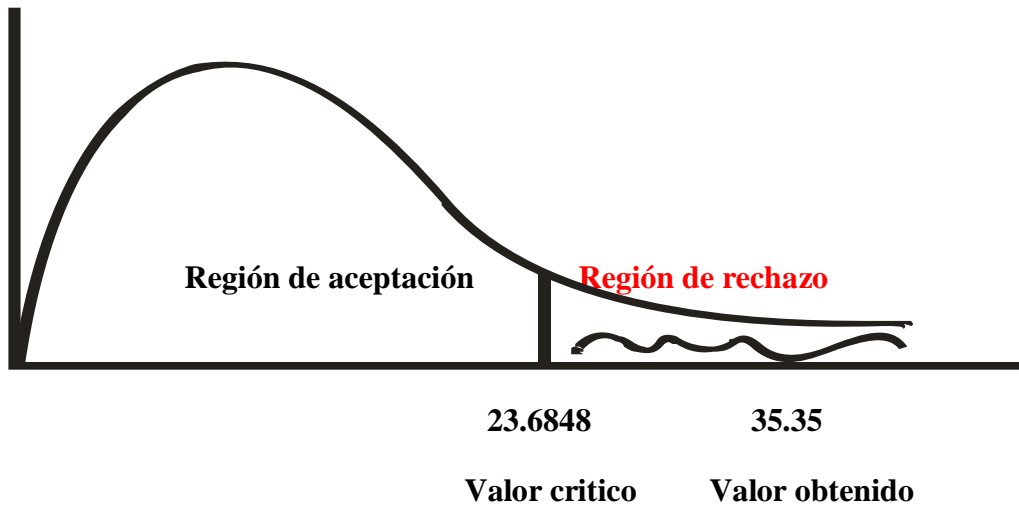
**Tabla N° 28**

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
14	68	60.25	1.00	16	23	2.13	7	7.75	0.07	91
15	70	60.25	1.58	16	23	2.13	5	7.75	0.98	91
16	62	60.25	0.05	24	23	0.04	5	7.75	0.98	91
17	63	60.25	0.13	19	23	0.70	9	7.75	0.20	91
18	57	60.25	0.18	28	23	1.09	6	7.75	0.40	91
19	66	60.25	0.55	20	23	0.39	5	7.75	0.98	91
20	43	60.25	4.94	31	23	2.78	17	7.75	11.04	91
21	53	60.25	0.87	30	23	2.13	8	7.75	0.01	91
<b>Total</b>	<b>482</b>		<b>9.3</b>	<b>184</b>		<b>11.39</b>	<b>62</b>		<b>14.66</b>	<b>728</b>

$$X^2 = 9.3 + 11.39 + 14.66 = 35.35$$

Como se puede apreciar el resultado arribado de 35.35 es mayor al valor crítico de 23.6848. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5.

Grafica N° 28



#### IV. DISCUSIÓN

La problemática referente a la organización y socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, en su desarrollo y resultados se estableció, en promedio el 79.12% expresa que las funciones asignadas al trabajador están acorde a la capacidad y cargo que desempeña cada uno en la entidad.

Por su parte, el 69.23% de trabajadores inmersos en el estudio, establecen que, para una adecuada interacción y socialización del trabajador, se requiere determinar de forma oportuna el nivel y líneas de autoridad; considerando la jerarquía y responsabilidad (58.24%) que asume cada uno al llevar a cabo sus actividades y tareas establecidas en el quehacer laboral.

Entonces, el 60.44% de involucrados en la investigación expresan, que la estructura orgánica refleja la real situación de funcionamiento Municipal, según sistemas o departamentos que muestran su organización; al mismo tiempo el 76.92% indica que acorde a la interacción para el cumplimiento de tareas, se requiere que los documentos de gestión deben actualizarse para el bienestar de la Municipalidad y del trabajador, que se traduce en una socialización y confianza del colaborador para opinar y aportar en el mejoramiento del centro laboral.

En tal sentido, el 69.23% manifiesta que los lineamientos de dirección brindan la seguridad y confianza para socializar al trabajador, basado en las relaciones laborales, la comunicación y métodos de trabajo, así lo establece el 58.24%.

Otro grupo de colaboradores, en un 63.74% consideran que la organización Municipal crea un ambiente adecuado para laborar y socializar, en relación a los

programas, políticas y estrategias de gestión implementadas en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe- Ica.

Lo señalado anteriormente, se relaciona con los resultados de los antecedentes expuestos y la comprobación de las hipótesis al 95% de confiabilidad y 5% de nivel de significación, otorgando de esa manera validez a las variables de estudio, logrando precisar los objetivos de la tesis.

## V. CONCLUSIONES

- La organización del trabajo influye en la socialización, bienestar y productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica.
- La asignación de funciones acorde a la capacidad, cargo que desempeña, bienestar e identidad laboral influyen en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica.
- La delegación de autoridad referente a la jerarquía o nivel influyen en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe - Ica
- El grado de responsabilidad por la tarea realizada y evaluación del desempeño influyen en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica.
- La estructura orgánica referente al ordenamiento de las actividades, división del trabajo y departamentalización influye en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica.
- Los documentos de gestión administrativa en cuanto a su actualización, contenido e implementación influyen en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica.

## VI. RECOMENDACIONES

- ◆ La Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, para una eficaz gestión debe realizar una adecuada organización de sus actividades con el fin de socializar permanentemente a sus colaboradores, para el bienestar e incrementar la productividad laboral y organizacional
- ◆ La Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, para una eficaz organización y socialización del colaborador, debe impulsar e implementar el trabajo en equipo, resaltando la colaboración entre los trabajadores de la Municipalidad.
- ◆ La gestión Municipal para optimizar resultados, debe definir las actividades a realizar y asignar oportunamente los recursos para el cumplimiento de las metas institucionales, reflejado en una estructura orgánica más horizontal, dando mayor dinamismo al quehacer laboral.
- ◆ La optimización de la gestión Municipal en Salas Guadalupe – Ica, debe centrarse en la descripción y análisis del cargo, con el propósito de lograr el bienestar, satisfacción y socialización del colaborador.
- ◆ La Municipalidad de Salas Guadalupe – Ica, debe elaborar e implementar programas de bienestar, para socializar permanentemente al trabajador, basados en una eficaz organización del trabajo.
- ◆ Para mejorar la organización del trabajo y la socialización laboral, los responsables de la Municipalidad deben realizar evaluación del desempeño para reforzar los puntos débiles en pro de una mejora institucional.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andia, W. (2019), Manual de Gestión Pública, Lima – Perú, ediciones Arte y Pluma, octava edición.
- Bayón, F. (2002), Organizaciones y Recursos Humanos, España, Síntesis S.A.
- Calderón, J., Laca, F. (2014), Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. (p.1 del resumen)  
<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v18n34/v18n34a02.pdf>, recuperado 27 – 06 -2022
- Chiavenato, I. (2003), Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Colombia, McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009); Gestión del Talento Humano, Tercera Edición, México, McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1996), Administración: Una perspectiva Global, México, décima edición; McGraw-Hill.
- Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y modificatorias, Diario el peruano, Lima – Perú
- Lozano, M. (2013), El proceso de socialización, vinculación y pertenencia de descendientes a la empresa familiar. Un estudio empírico en Colombia; (p. 153)  
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/133288/ml1de1.pdf?sequence=1>; recuperado 27 – 06 - 2022

- Hernández, R. (2014) Metodología de la investigación, México, McGraw-Hill, sexta edición.
- Sierra, R. (2002), Tesis doctorales y trabajos de investigación científica, España, Thomson.
- Suarez, O. (2017); La Socialización Organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 09 UGEL de San Martín de Porras” Lima – Perú (p. 86)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8325/Suarez\\_COJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8325/Suarez_COJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y); recuperado el 27 – 06 - 2022
- Wieland, J y Zalvidea, M. (2015), El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional. Lima – Peru.  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1468/Joanna\\_Tesis\\_maestria\\_2015.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1468/Joanna_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1); recuperado 27 – 06 - 2022

## **INTERNET**

- [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1012/ruizmeza\\_judith.pdf?sequence=1](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1012/ruizmeza_judith.pdf?sequence=1) acceso: 28/01/2020
- <http://blogdealejandrotintaya.blogspot.com/2013/07/gestion-municipal.html> acceso 29/01/2020
- <https://municipioaldia.com/enfoques-para-la-gestion-municipal/gobierno-local-y-cultura/gestion-municipal-desarrollo-y-cultura/> acceso: 29/01/2020
- <http://marcopantigozo.blogspot.com/p/gestion-municipal-y-regional.html> acceso 29/01/2020
- <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/133288/ml1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> acceso 30/01/2020

## **VIII. ANEXOS**

## 8.1. ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

LA ORGANIZACIÓN Y LA SOCIALIZACIÓN DEL PERSONAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS GUADALUPE – ICA, AÑOS 2017 -  
2019

### ENCUESTA

**INSTRUCCIONES:** Señores trabajadores, conocedores de su espíritu de colaboración, le solicitamos responder con objetividad las preguntas planteadas; expresando que los datos solo sirven para sustentar el trabajo de investigación, siendo la encuesta anónima.

#### **Preguntas**

---

1. ¿A su opinión, en su centro laboral se organiza y orienta adecuadamente el trabajo?  
Frecuentemente ( ) A veces ( ) Desconozco ( )
2. ¿A su entender, se asigna eficazmente las funciones a los trabajadores?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
3. ¿Cree usted, que las funciones asignadas están acorde a su capacidad y cargo que desempeña?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
4. ¿A su parecer, las funciones asignadas brindan bienestar e identidad laboral y organizacional?  
Si ( ) A veces ( ) Nunca ( )
5. ¿A su criterio, en el centro laboral se determina eficazmente el nivel y líneas de autoridad?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
6. ¿A su conocimiento, sus jefes aplican adecuadamente su nivel de autoridad sin descuidar la socialización del personal?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

7. ¿A su entender, se aplica eficazmente la delegación de autoridad en su centro de trabajo?  
Si ( ) A veces ( ) Nunca ( )
8. ¿En su centro de trabajo, se delimita oportunamente las responsabilidades en el quehacer laboral?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
9. ¿En su centro de trabajo, se comparte responsabilidades según jerarquía laboral?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
10. ¿En su centro laboral, se realiza evaluación de las actividades para determinar responsabilidad?  
Si ( ) A veces ( ) Nunca ( )
11. ¿A su entender, la estructura orgánica refleja la real situación del centro laboral?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
12. ¿A su conocimiento, la estructura organizacional de la municipalidad conlleva a dinamizar la socialización del trabajador?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
13. ¿Los documentos de gestión administrativa evitan la duplicidad y usurpación de funciones?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
14. ¿A su entender, los documentos de gestión administrativa requieren actualización para el bienestar del colaborador y de la entidad?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
15. ¿Los documentos de gestión administrativa reflejan los procedimientos y diagramas para realizar las labores?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
16. ¿Los lineamientos de dirección implementadas en el centro laboral otorgan confianza para socializar al trabajador?  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

17. ¿A su criterio, los métodos utilizados para socializar al colaborador, permiten un adecuado clima laboral?

De acuerdo ( )      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )

18. ¿Cree usted, que los canales de comunicación permiten una buena interacción entre trabajadores y jefes?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )

19. ¿A su entender, para socializar permanentemente al trabajador, la Municipalidad cuenta con programas de bienestar social?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )

20. ¿A su opinión, las relaciones laborales en la Municipalidad reflejan los criterios de socialización del trabajador?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )

21. ¿A su criterio, la organización de la Municipalidad crea un adecuado ambiente laboral y de socialización?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )

---

---

Nombre del encuestador:

\_\_\_\_\_

Lugar y fecha: -----

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
<p><b>PROBLEMA GENERAL.</b></p> <p>¿Cómo influye la organización en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, año 2017-2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera influye la asignación de funciones en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019?</li> <li>• ¿Cómo influye la delegación de autoridad en la socialización del personal en la Municipalidad</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL.</b></p> <p>La organización influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La asignación de funciones influye directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</li> <li>• La delegación de autoridad influye directamente en la</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la influencia de la organización en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la influencia de la asignación de funciones en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</li> <li>• Analizar la influencia de la delegación de autoridad en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital</li> </ul>	<p>• <b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p>La organización</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asignación de funciones.</li> <li>✓ Delegación de autoridad.</li> <li>✓ Delimitación de responsabilidades.</li> <li>✓ Estructura Orgánica.</li> <li>✓ Documentos de gestión.</li> </ul> <p>• <b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>Socialización de personal.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Políticas de trabajo.</li> </ul>	<p>✓ <b>Tipo:</b> Básica, cuantitativa y retrospectiva</p> <p>✓ <b>Nivel:</b> Descriptiva-explicativa</p> <p>✓ <b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p>✓ <b>Población:</b></p> <p>Estará integrada por un total de 119 trabajadores.</p> <p>✓ <b>Muestra:</b></p> <p>n = 91 trabajadores.</p>	<p><b>DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Observación</li> <li>✓ Encuesta</li> <li>✓ Análisis Documental</li> </ul> <p><b>DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Codificación de datos</li> <li>• Tabulación de datos</li> <li>• Cuadros y representaciones estadísticas</li> <li>• Chi Cuadrado</li> </ul>	<p>✓ Chiavenato, I. (2003): Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Colombia, McGraw-Hill Interamericana.</p> <p>✓ Hernández, R. (2014) Metodología de la investigación, McGraw-Hill, sexta edición, México.</p> <p>✓ Koontz, H. y Wehrich, H. (1996), Administración: Una perspectiva Global, décima edición; McGraw-Hill; México</p>

<p>Distrital de Salas Guadalupe – Ica, 2017-2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera influye la delimitación de responsabilidades en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019?</li> <li>• ¿Cómo influye la estructura orgánica en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019?</li> <li>• ¿De qué manera influyen los documentos de gestión administrativa en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019?</li> </ul>	<p>socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La delimitación de responsabilidades influye significativamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</li> <li>• La estructura orgánica influye positivamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</li> <li>• Los documentos de gestión administrativa influyen directamente en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019</li> </ul>	<p>de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la influencia de la delimitación de responsabilidades en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</li> <li>• Analizar la influencia de la estructura orgánica en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, año 2017-2019.</li> <li>• Analizar la influencia de los documentos de gestión administrativa en la socialización del personal en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2017-2019.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Métodos de socialización.</li> <li>✓ Programas de bienestar social.</li> <li>✓ Comunicación y relaciones laborales.</li> </ul>			
--	---	--	---	--	--	--

