

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**LOS DETERMINANTES EN LA FORMACIÓN INDIVIDUAL Y SU
INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS MUJERES
DEL BARRIO VALLECITO – PUNO 2017**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. JENOVA JARECA PILCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

Los determinantes en la formación individual y su influencia en la cultura organizacional de las mujeres del barrio Vallecito – Puno 2017

PRESENTADO POR:

Bach. JENOVA JARECA PILCO



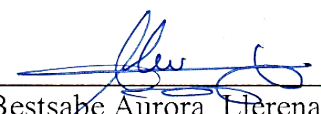
Escobedo
DR. JOSÉ OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

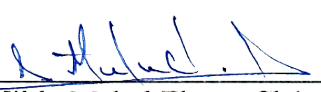
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

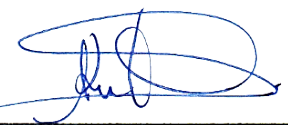
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de sustentación: 25 de julio de 2018

APROBADA POR:

PRESIDENTE : 
Dra. Bestsabe Aurora Llerena Zea

PRIMER MIEMBRO : 
Ms. Nilda Mabel Flores Chávez

SEGUNDO MIEMBRO : 
M. Sc. Katia Marleny Arpasi Chambi

DIRECTOR / ASESOR : 
T.S. Angélica Esperanza Zenteno Mamani

Área : Derechos humanos y fortalecimiento democrático.

Tema : Participación ciudadana, movimientos y organizaciones sociales.

DEDICATORIA

La presente tesis lo dedico a mi madre Nancy, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mi padre Jorge, por los ejemplos de perseverancia y por sus consejos, que me ha estado dando siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su cariño.

A mis hermanas, Delia y Yiry por ser el ejemplo de la cual aprendí y de momentos difíciles; que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

A los docentes de la escuela Profesional de Trabajo Social de la UNA-Puno, por su gran contribución en mi formación profesional y por inculcarnos conocimientos y valores éticos.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar una profunda gratitud y reconocimiento a la Universidad Nacional del Altiplano Puno por ser la primera casa de estudios, por darme la oportunidad de estudiar y ser profesional, y en especial a la Facultad de Trabajo Social por formarme profesionalmente con los conocimientos y enseñanzas aportadas por todas las docentes que conforman esta prestigiosa escuela profesional de Trabajo Social.

De manera especial también quiero expresar mi inmensa gratitud a mi asesora de Tesis; T.S. Angélica Esperanza Zenteno Mamani por haberme brindado el gran apoyo profesional que me permitió consolidar el presente trabajo de investigación.

Agradezco la confianza, por haber compartido conocimientos y su dedicación, a los miembros del jurado, presidenta Dra. Bestsabe Aurora LLERENA ZEA, primer miembro jurado Ms. Nilda Mabel FLORES CHAVEZ y segundo miembro jurado Msc. Katia Marleny ARPASI CHAMBI.

Mi más sincero agradecimiento a la población del Barrio Vallecito - Puno por haberme brindado la oportunidad de recoger información y por permitirme realizar mi tesis.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	8
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....	9
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema.....	17
1.3. Antecedentes de la investigación	17
1.4. Importancia y utilidad del estudio.....	20
1.5. Objetivos de la investigación.....	21
1.6. Caracterización del área de intervención.....	21
II. REVISIÓN DE LITERATURA	25
2.1. Marco teórico	25
2.1.1. Personalidad.....	25
2.1.2. Formación individual	25
2.1.2.1. Niveles de la formación individual.....	26
2.1.2.2. Dimensiones de la personalidad	29
2.1.3. Cultura.....	30
2.1.4. Cultura organizacional	31
2.1.4.1. Clasificación de la cultura organizacional	32
2.1.4.2. Tipos de cultura organizacional.....	35
2.1.4.3. Características de la Cultura Organizacional	36
2.1.4.4. Elementos de cultura organizacional	37
2.1.5. El comportamiento como reflejo de la cultura organizacional.....	38

2.2.	Marco conceptual	39
2.2.1.	Formación	39
2.2.2.	Organización	39
2.2.3.	Cultura organizacional	39
2.2.4.	Las actitudes	41
2.3.	Hipótesis de la investigación.....	42
2.3.1.	Hipótesis General	42
2.3.2.	Hipótesis Específica	42
III.	MATERIALES Y MÉTODOS	43
3.1.	Método de investigación	43
3.2.	Tipo de investigación.....	43
3.3.	Diseño de investigación	43
3.4.	Población y muestra de investigación.....	44
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.5.1.	Técnicas	46
3.5.2.	Instrumentos	47
3.6.	Análisis y procesamiento de datos	47
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1.	Los determinantes en la formación individual y tipo de cultura organizacional. ...	49
4.2.	Niveles de formación individual y elementos de la cultura organizacional	55
4.3.	Dimensiones de la personalidad, elementos y tipo de cultura organizacional	64
V.	CONCLUSIONES.....	76
VI.	RECOMENDACIONES	79
VII.	REFERENCIAS.....	81
	ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Niveles de formación individual según el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno.....	49
Tabla N° 2: Nivel organizacional según el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno	52
Tabla 3: Sistema organizacional según los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito -Puno.....	55
Tabla 4: Sistema individual según los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno	58
Tabla 5: Sistema individual según los valores de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno	61
Tabla 6: Dimensiones de la personalidad segun los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno	64
Tabla 7: Dimensiones de la personalidad según los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno	67
Tabla 8: Dimensiones de la personalidad según los valores de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno	70
Tabla 9: Dimensión de la personalidad según el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 01 : Macro localización de la Región de Puno	Pág. 23
Figura 02: Micro localización del Barrio Vallecito.....	pág. 23
Figura 03: Estructura Orgánica.....	Pág.24

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

C.O₁.: Cultura Organizacional

F.I.: Formación Individual

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

C.O₂.: Comportamiento Organizacional

F.T.S.: Facultad de Trabajo Social

U.N.A.: Universidad Nacional del Altiplano

RESUMEN

La investigación titulada “Los determinantes en la formación individual y su influencia en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017”, tuvo como objetivo general, conocer los determinantes en la formación individual de las mujeres en la cultura organizacional del Barrio Vallecito Puno, como la hipótesis general de la investigación se planteó que, los determinantes en la formación individual de las mujeres influyen en la cultura organizacional del Barrio Vallecito Puno. El presente estudio fue bajo el enfoque cuantitativo, cuyo método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación es explicativa- descriptiva y el diseño es no experimental; la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la población está constituida por 400 mujeres, con una muestra de 100 mujeres, lo cual me permitió recabar datos verídicos para demostrar el estudio; y realizar el procesamiento de datos, utilizando la prueba de CHI- cuadrada y el paquete estadístico SPSS. Los principales resultados alcanzados se basan en que los determinantes en la formación individual caracterizada por niveles de formación individual y dimensiones de la personalidad, influyen en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito en un 41 % esto debido a que la cultura organizacional es un modo de vida que tiene cada individuo, diferentes creencias y valores que determina una organización. Así mismo como resultado nos muestra que un 29% de mujeres afirman que su sistema de formación individual es que ellas nunca participan en las actividades del Barrio de tal forma influye en la cultura organizacional; por otro lado el 42% de las mujeres manifiestan que las dimensiones de la personalidad así como el ajuste emocional e interés no ponen en práctica porque ellas consideran como prioritario los problemas y el desarrollo de su Barrio lo cual influye en la cultura organizacional. Considerando los resultados según la prueba de Hipótesis Chi cuadrada podemos determinar que existe alta influencia a nivel general entre variables, por lo tanto es aceptable por su alta significancia.

Palabras Clave: Cultura organizacional, dimensiones de personalidad, determinantes y niveles de formación individual.

ABSTRACT

The research entitled "The determinants of individual training and its influence on the organizational culture of women in the Vallecito Puno-2017 neighborhood", had as a general objective, to know the determinants in the individual formation of women in the organizational culture of the Vallecito neighborhood Puno, as the general hypothesis of the research, stated that the determinants in the individual formation of women influence the organizational culture of the Vallecito Puno neighborhood. The present study was under the quantitative approach, whose research method is hypothetical deductive, the type of research is explanatory-descriptive and the design is non-experimental; the technique that was used was the survey and the instrument was the questionnaire, the population is constituted by 400 women, with a sample of 100 women, which allowed me to collect true data to demonstrate the study; and perform the data processing, using the CHI- square test and the SPSS statistical package. The main results achieved are based on the fact that the determinants of individual formation, characterized by levels of individual formation and personality dimensions, influence the organizational culture of the women of the Vallecito neighborhood by 41%, because the organizational culture is a way of life that each individual has, different beliefs and values that an organization determines. Likewise, as a result, it shows us that 29% of women affirm that their individual training system is that they never participate in the activities of the Neighborhood in such a way that it influences the organizational culture; On the other hand, 42% of the women state that the personality dimensions as well as the emotional adjustment and interest do not put into practice because they consider the problems and the development of their neighborhood as a priority, which influences the organizational culture. Considering the results according to the Chi square Hypothesis test, we can determine that there is a high influence at a general level between variables, therefore it is acceptable due to its high significance.

Keywords: Organizational culture, personality dimensions, determinants and levels of individual training.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la participación de la mujer es esencial para el desarrollo como seres sociales, es fundamental y decisiva en una organización o barrio, por ello es importante demostrar los diferentes factores en el que se desenvuelven el individuo específicamente en la cultura organizacional no se deje de lado los valores, creencias, donde debe prevalecer los determinantes de la formación individual, que se considera las actitudes, el comportamiento y el desempeño humano en las organizaciones, con el fin de mejorar una organización favorable para las mujeres y los habitantes del barrio Vallecito, contribuyendo al cumplimiento de acciones para la organización.

La investigación denominada: Los determinantes de la formación individual y su influencia en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno, se enfocó en el contexto de la dinámica organizacional, que permitió conocer los determinantes de la formación individual y cultura organizacional acorde a las condiciones del sistema en que se encuentran las mujeres del Barrio, como son a nivel individual, grupal y organizacional, por lo tanto las mujeres son quienes conocen la realidad de su Barrio, y de acuerdo a como ellas interactúan individualmente en su barrio. Indicadores fundamentales se demuestran la importancia de la cultura organizacional en el Barrio enfocado en lo individual y colectivo.

La organización del Barrio se ve afectado por la escasa participación de los jefes de hogares, debido al trabajo u otros cargos que tienen que hacer, dejando de lado la cultura organizacional.

Según el Censo Nacional (2017), el INEI menciona que al hacer diversos estudios se han realizado o evidenciado, que la participación política de las mujeres en los procesos electorales en el Perú inicialmente se da en un porcentaje mínimo de 30% si bien la

implementación de la cuota de género en el país ha favorecido una mayor participación de las mujeres en el espacio político, por sí sola no es suficiente para garantizar el pleno ejercicio del derecho a la participación de las peruanas. En una rápida mirada a la conformación Regional de Puno, periodo 2014-2018, podemos notar que solo un 12,5% de las 16 integrantes son mujeres, muy por debajo del 30% anhelando en la norma electoral vigente.

Estos datos dan cuenta del largo camino que nos queda por recorrer para aspirar la paridad en las cuotas de género o democracia partidaria, a fin de lograr desterrar las barreras invisibles, creencias, estereotipos, en fin, la discriminación estructural contra las mujeres. “Si bien las cuotas de género tienen el espíritu de contrarrestar las desigualdades existentes en la sociedad entre hombres y mujeres, en el Perú y la Región Puno, aún falta fortalecer la democracia interna de los partidos y movimientos regionales y locales”.

Entendiendo que la cultura organizacional es un conjunto de creencias, costumbres, prácticas y formas de pensar que un grupo de personas han llegado a compartir por medio de su convivencia y trabajo. A un nivel visible la cultura de un grupo de personas toma forma en los comportamientos, símbolos, mitos, ritos y creencias. De esta manera se moldean los esquemas mentales de la empresa y su funcionamiento en cada uno de los colaboradores (Barón, 2006).

También la cultura organizacional es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización (Chiavenato, 2008).

El trabajo de investigación se estructura en cinco capítulos. En el primer capítulo se considera la introducción, el planteamiento del problema, antecedente y objetivo de la investigación. El segundo capítulo se consigna el marco teórico, conceptual e hipótesis

de la investigación así mismo la recopilación de trabajos similares o antecedentes, terminando con los objetivos planteados en la investigación. Y en el tercer capítulo, se presenta los materiales y métodos empleados en la investigación; así como la metodología, el tipo de investigación, la población de estudio, la muestra empleada, la metodología empleada, técnicas e instrumentos de investigación teniendo en cuenta procedimientos pertinentes a un diseño estadístico apropiado, para cada objetivo propuesto. En el cuarto capítulo; se presenta más las características generales del Barrio Vallecito Puno antecedentes históricos, ubicación geográfica, estructura orgánica, direccionamiento estratégico. En el quinto, se presenta los resultados y discusión de la investigación, los cuales están expresados en tablas para su mejor comprensión, los que fueron importantes, ya que se comprobaron las hipótesis planteadas, considerando los objetivos presentados. Y en la última parte se da a conocer la conclusión, las recomendaciones, las referencias bibliográficas de la investigación y finalmente se adjunta los anexos de la investigación ejecutadas.

1.1. Planteamiento del problema

La participación de la mujer desde su formación individual, requiere fortalecer, innovar y empoderarse, en las actividades realizadas por el Barrio básicamente una buena organización de mayor productividad, de acuerdo a las necesidades que ellas requieren. Guillen (2000), plantea que las organizaciones disponen de una determinada estructura jerárquica y de puestos ordenados en unidades, además de que están destinadas a ciertos objetivos y se caracterizan por una serie de componentes, como poder, control, división del trabajo, liderazgo, motivación y el logro de objetivos.

En la coyuntura nacional la mayoría de los casos, la persona es fundadora de una organización al mismo tiempo ejerce el mayor impacto en la formación de la cultura, sus valores, ideas, objetivos y personalidad constituyen la base a partir de la cual la organización inicia su existencia. Los problemas que se presentan cotidianamente en las mujeres del Barrio, son la participación pasiva por parte de las vecinas, estas se expresan a través del cumplimiento de la asistencia a sus reuniones convocadas, la irresponsabilidad en las actividades, la práctica de valores entre la junta directiva y las vecinas, las malas actitudes entre las vecinas de los diferentes sectores e interés que ellas no tienen.

En tanto siga esta situación de la participación pasiva, el presidente no podrá realizar gestiones que permitan el desarrollo del barrio ya que no cuenta con el apoyo de participación activa de las ciudadanas, por lo tanto la cultura organizacional será de una manera inadecuada porque se está dejando de practicar los valores, costumbres y otros aspectos que afectan a la organización por lo cual esto se puede ir transmitiendo de generación en generación, entonces se necesita ejercer positivamente sobre la formación individual de las mujeres ya que influyen las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a las reuniones convocadas por el Barrio, donde las costumbres se dan en las relaciones interpersonales.

El mejoramiento de la cultura organizacional tiene un impacto sociocultural, positivo para las organizaciones ya que alienta y motiva a las familias a tener una buena formación y/o comportamiento organizacional, logrando mejores resultados y contribuyendo objetivos organizacionales;

recalcando que las formas de pensar y las prácticas de comportamientos es fundamental para una organización (Anzola, 2008).

Tal es así que en la Región de Puno y específicamente en el Barrio Vallecito se observa que la formación individual tiene una gran influencia en la cultura organizacional de los habitantes del Barrio, puesto que se manifiesta como un problema que afecta a los miembros del barrio sobre todo a la familia y al entorno que les rodea, de manera que la formación individual es un factor de gran influencia en las mujeres siendo las principales educadoras en la familia cuyas manifestaciones se dan a través de su personalidad, comportamiento y reflejando su participación en el Barrio.

Por ello, el Trabajador Social tendrá que familiarizarse primero con la cultura, con el imaginario social que comparte el grupo en el que pretende intervenir y potenciar de manera que pueda conocer las determinantes culturales que allí funcionan y sobre la base de estas crear las alternativas más factibles para enfrentar los problemas de esos grupos, o los objetivos que previamente le hayan indicado en su labor concreta. De lo contrario, pueden no comprenderse, o sencillamente rechazarse, las que se consideren mejores intenciones de facilitar un cambio, por muy oportuno y beneficioso que parezca para el propio grupo. El Trabajador Social deberá trabajar con el grupo y no para el grupo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿De qué manera los determinantes en la formación individual influyen en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito?

1.2.2. Preguntas específicas

- a) ¿Cómo influye los niveles de la formación individual de las mujeres en la cultura organizacional del Barrio Vallecito-Puno?
- b) ¿De qué manera influye las dimensiones de la personalidad en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito – Puno?

1.3. Antecedentes de la investigación

Mediante la elaboración de un análisis documental, por medio de informes de archivos, monografías, se localizó investigaciones que exponen resultados o avances de estudios anteriores respecto de la presente investigación, las mismas que se presentan a continuación.

1.3.1. En el ámbito internacional

Montaña (2015), en su tesis titulada “la caracterización y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones”. Tiene como objetivo general: caracterizar la cultura organizacional de una organización del sector en Colombia mediante la aplicación de la metodología para describir la cultura organizacional en Colombia, propuesta y desarrollada en la investigación del Doctor Carlos Eduardo Méndez Álvarez, con el fin de evaluar si ella es o no pertinente para el proceso de cambio que ha sido planeado para dicha organización. Como resultado se concluye que la organización objeto de estudio cuenta con una

cultura alternativa explicita conformada por las macro tendencias de formalización y de calidad de la interacción social evidenciando así que en la empresa no se perciben rasgos altamente arraigados en situaciones de nivel dicotómico, existe algún nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas.

Grueso (2010), en el análisis de “la cultura organizacional menciona que el enfoque ecológico ha servido como marco de referencia para el desarrollo de estudios de carácter transcultural”. En este sentido valida el planteamiento de siete dimensiones de nivel cultural denominadas jerarquía, autoridad, autonomía efectiva, autonomía intelectual, igualitarismo y armonía. Este modelo se reconoce como una herramienta válida para la comprensión de fenómenos sociales compartidos globalmente, y por ello ha sido empleado para explicar diferencias transculturales entre gerentes y el desarrollo del compromiso con la organización en empresas de varios países. La práctica promoción del personal está determinada por el valor cultural distancia al poder.

1.3.2. En el ámbito nacional

Vásquez (2009), desarrolla una tesis donde realiza una investigación sobre “la influencia de la estructura organizacional en la satisfacción del personal” en el desarrollo del tema la autora analiza la estructura organizacional que tiene por finalidad conocer y analizar la satisfacción laboral del personal administrativo en relación a los niveles jerárquicos, los instrumentos organizacionales y las relaciones interpersonales de la estructura organizacional.

El estudio es de gran utilidad para la autora, sobre todo porque se arribó a que las instituciones deben reconocer el valor que tienen los recursos humanos de la institución, debido a que son los que realizan el trabajo y depende de los mismos la eficacia o el fracaso de una organización. Tiene como conclusiones que el análisis de los datos estadísticos se realizó en forma global y por ítem de acuerdo a la mayor frecuencia de respuesta. Se reconoce valores presentes en la cultura organizacional, entre los que destacan el compromiso, el cumplimiento, el aprendizaje y el respeto. Los empleados recuerdan constantemente que estos valores están escritos y divulgados a través del decálogo de valores.

1.3.3. En el ámbito local

Vargas (2011), en su tesis titulada “Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano- Puno”, tiene como idea central que el hombre es un ser social por naturaleza, como consecuencia ha llegado a producir todo lo que hoy se conoce. Tiene como hipótesis general que el ser humano desde siempre vino construyendo un mundo lleno de mitos, creencias y supersticiones, y también de valores y expectativas, de acuerdo a sus particulares vivencias e interrelación con otras personas. Empezó agruparse con otras personas, a crear etnias, comunidades, ciudades; aprendiendo a mantener a su familia con la pesca, la caza y la agricultura hasta llegar a este mundo civilizado, de la industria, el comercio, la educación y la tecnología. En conclusión, la diferencia del ser humano actual de aquel de hace muchos años radica en todo ese bagaje de conocimientos; mientras unos viven del pasado y en el pasado, otros viven en el presente proyecto al futuro.

Yucra (2017), en su tesis titulada “influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa pesquera RUBI S.A.”, se plantea como objetivo general explicar cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo y tiene como hipótesis general; la cultura organizacional de la Empresa Pesquera Rubí S.A. influye en el desempeño laboral de los trabajadores y en este estudio se llegó a la conclusión; la cultura organizacional de la Empresa Pesquera Rubí S.A. influye en el desempeño laboral de los trabajadores, por la práctica de valores y estilos de comunicación.

1.4. Importancia y utilidad del estudio

La importancia y utilidad del presente estudio radica en el aspecto social y cultural, ya que nos permitirá desarrollar una base investigativa y de conocimientos que puedan ser considerados en el nuevo modelo de la cultura organizacional, a fin de incorporar los resultados de investigación en el accionar del Trabajador Social, tendrá que familiarizarse primero con la cultura, con el imaginario social que comparte el grupo en el que pretende intervenir y potenciar, de manera que pueda conocer las determinantes culturales que allí funcionan y sobre la base de estas crear las alternativas más factibles para enfrentar los problemas de esos grupos, o los objetivos que previamente le hayan indicado en su labor concreta. De lo contrario, pueden no comprenderse, o sencillamente rechazarse, las que se consideren mejores intenciones de facilitar un cambio, por muy oportuno y beneficioso que parezca para el propio grupo. El Trabajador Social deberá trabajar con el grupo y no para el grupo.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Conocer los determinantes en la formación individual de las mujeres en la cultura organizacional del Barrio Vallecito- Puno.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la influencia de los niveles de formación individual en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno.
- b) Precisar la influencia de las dimensiones de la personalidad en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito –Puno.

1.6. Caracterización del área de intervención

1.6.1. Antecedentes históricos

Hacia la década de los 50 Puno era una ciudad tranquila, entonces se asientan los pueblos jóvenes, el anhelo de autonomía toma un doble sentido, el deseo de buscar el desarrollo a través de los mecanismos propios y descentralizados y el sueño de contar con una vida académica crea la Universidad Nacional del Altiplano en el año 1961, fuera del ámbito de la ciudad, lo que trajo como consecuencia la expansión del crecimiento urbanístico hacia esa zona creándose la urbanización San Juan y los Barrios de Bellavista, Vallecito, San José y Huaje. Específicamente el Barrio Vallecito se creó el 28 de setiembre del año de 1975 firmado por el Alcalde de Puno, director de agricultura, desde ese entonces se celebra el día central del barrio el 28 de setiembre con diferentes actividades.

1.6.2. Base legal

El barrio se constituye de conformidad según el artículo 3 con los dispositivos específicos en el artículo segundo, inciso once, de la constitución política. El título segundo de la sección tercero del libro primero del código civil, artículo veinte de la declaración universal de los derechos humanos, incorporada a la legislación peruana por resolución decreto supremo N° 13282, y demás disposiciones vigentes.

1.6.3. Ubicación geográfica

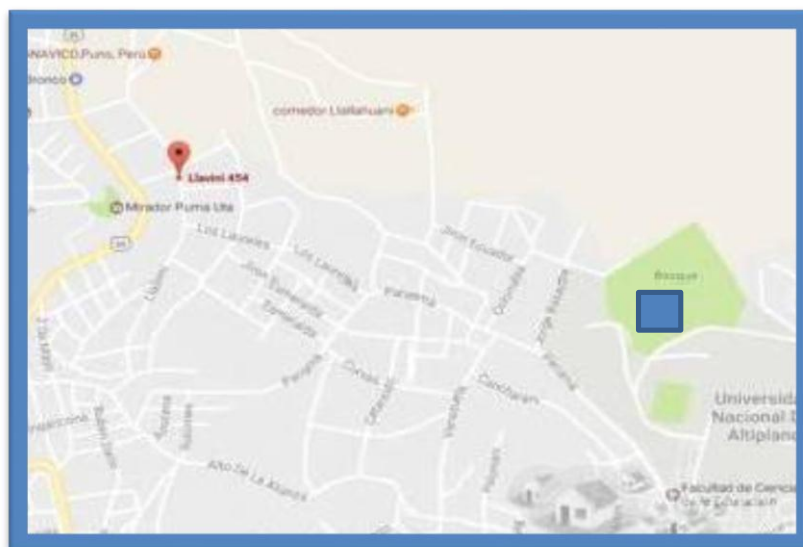
El Barrio Vallecito se ubica al Nor - Este de la ciudad del distrito de Puno, provincia de Puno y Región de Puno.

GRAFICO 01: Macro localización de la Provincia de Puno



Fuente: Google, macro localización de Puno.

Grafico 02: Micro localización del Barrio Vallecito

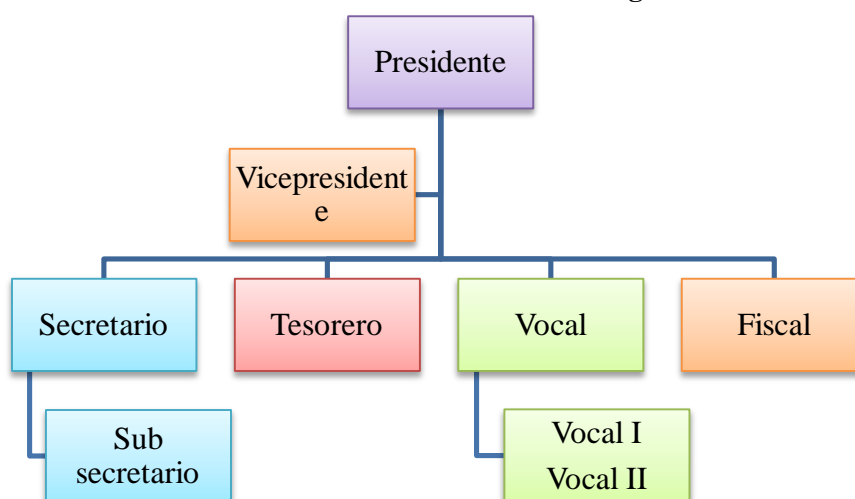


Fuente: Google, micro localización del Barrio Vallecito

El Barrio Vallecito Puno, está ubicada en la Provincia de Puno, que se limita por el este con la ciudad universitaria UNA (Universidad Nacional del Altiplano), y por el oeste con el Barrio Bellavista, por el norte con el Barrio Llavini, y por el sur con el Lago Titicaca

1.6.4. Estructura orgánica

GRAFICO 03: Estructura Orgánica



Fuente: Elaboración propia

1.6.5. Objetivos estratégicos

- Impulsar la generación del bienestar y desarrollo del barrio vallecito - Puno.
- Contribuir al manejo adecuado de los residuos sólidos del barrio
- Impulsar en la reducción de las basuras expuestas en vías públicas del barrio.
- Promover la conciencia ambiental en los vecinos del Barrio
- Contribuir al trabajo coordinado de la sesión conjuntamente los vecinos, las autoridades y el promotor social.
- Contribuir a la partición voluntaria y responsable de los vecinos del barrio.

1.6.6. Datos socioeconómicos

La región de Puno concentra gran parte de su PBI en el sector primario, llámense actividades extractivas como la minería, ganadería y agricultura, esta última sobre todo tiene subsistencia en las áreas con menos accesibilidad y con menor índice de desarrollo humano, es el primer productor nacional de estaño, fibra de alpaca, carne de ovino, lana, quinua representando en la mayoría de casos más de 40% de la producción total del País.

En la Región de Puno, según el último censo Económico del INEI existe un total de 37663 establecimientos comerciales, de los cuales el 41% se halla en la provincia de San Román, el 22,6% en la Provincia de Puno, y el porcentaje restante es dividido entre las demás provincias de la Región. El PBI de la Región Puno es para el año 2009 de 3754,3 mil millones de nuevos soles.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Marco teórico

2.1.1. Personalidad

Considero que la personalidad se enfoca a cada individuo en cierto momento determinara la percepción, la motivación, el aprendizaje, y la creatividad que muestre al desempeñarse. Al ingresar a una organización todos los habitantes pasan por este proceso a tal grado que llegan a adoptar una personalidad, que la sociedad y el entorno consideran como deseable.

Robbins (2004), menciona que la personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes peculiares al entorno. Más claramente, la personalidad es la suma total de las formas en que el individuo reacciona y se relaciona con los demás.

Hellriell y Woodman (2009), define la personalidad de la siguiente manera; un grupo estable de características que determinan los puntos comunes y las diferencias en el comportamiento psicológico (pensamientos, sentimientos y acciones) de personas que coinciden en el tiempo, y solo el simple resultado de las presiones sociales y biológicas del momento.

2.1.2. Formación individual

Hellriell y Woodman (2009), La Formación Individual es el estudio del comportamiento, las actitudes y el desempeño humano en las organizaciones.

Davis y Newstrom (2003), menciona que la formación individual es el estudio y aplicación de los conocimientos sobre la manera en la que las personas

(tanto en lo individual, como en grupos) actúan en las organizaciones. Pretende identificar medios para que actúen más eficazmente.

2.1.2.1. Niveles de la formación individual

Chiavenato (2011), considera tres niveles de la formación individual de la siguiente manera:

- a. **Las variables a nivel del sistema organizacional:** son aquellas que encontramos en la organización como un todo. Los individuos y los grupos conformarán la organización, en consecuencia los procesos de trabajo, las políticas y las prácticas que realice la organización tendrán un impacto que debe analizarse.

En la misma medida en que los grupos son algo más que la suma de los miembros individuales, las organizaciones son más que la suma de los grupos que los forman. El diseño de la organización, la tecnología, los procesos de trabajo; las políticas y las prácticas de recursos humanos de la organización (es decir, procesos de selección, programas de capacitación, métodos para la evaluación del desempeño); la cultura interna; los niveles de tensión en el trabajo, todos tienen un impacto sobre el individuo y el grupo.

Las organizaciones es la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional.

- b. **Las variables a nivel grupal:** son aquellas que se observan en el comportamiento del grupo es diferente del de cada uno de sus integrantes. El comportamiento que tienen las personas al estar en contacto con otras es muy distinto. Por lo que esto representa un factor de estudio para las organizaciones.

El comportamiento de la gente en grupo es algo más que la suma total de cada individuo actuando por sí solo. La complejidad de nuestro modelo se incrementa si reconocemos que el comportamiento de la gente cuando está en grupos es diferente de su comportamiento cuando está sola. En el comportamiento grupal, que incluye normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflicto. Por tanto, el siguiente paso en el conocimiento del comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento en grupo.

Sánchez (2014), afirma que tenemos que tener en cuenta algo muy importante que los grupos no trabajan aisladamente, estos forman parte de una organización establecida y completa, a su vez es necesario conocer que no es igual un grupo a un equipo, debido a esto se puede decir que el equipo son varias personas que trabajan en busca de un mismo objetivo y el grupo como ya sabemos son dos o más personas pero pueden buscar objetivos diferentes en la organización. Para finalizar tenemos que conocer que en este tipo de grupos en la organización es transcendental que exista un líder el cual lleve la batuta a la hora de tomar decisiones importantes

Un equipo es una forma de organización particular de una organización, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. En las organizaciones, el trabajo en equipo no

produce solo mejoras individuales y organizacionales, sino que interviene también en el perfeccionamiento de los servicios, es evidente que el conocimiento de grupos y equipos de trabajo, especialmente de su comportamiento, tiene una gran importancia para los dirigentes.

- c. **Las variables a nivel individual:** son aquellas que se derivan de las características de las personas que trabajan en la organización como la personalidad, la historia personal las competencias, los valores. Son todas aquellas que posee una persona y que la han acompañado desde su nacimiento, como sus valores, actitudes, personalidad y que influirían en su comportamiento dentro de la empresa. Se ha dicho que “los administradores, a diferencia de los padres, tienen que trabajar con seres humanos usados, no nuevos; seres humanos en los que otros han influido primero”.

Cuando los individuos entran en una organización, son un poco como los automóviles usados. Cada uno es diferente. Algunos tienen “poco kilometraje”, han sido tratados con cuidado y sólo han tenido una exposición limitada a la realidad de los elementos. Otros están “demasiado gastados”, después de experimentar numerosos caminos escabrosos. Esta metáfora indica que la gente entra en las organizaciones con determinadas características que habrán de influir en su comportamiento en el trabajo: edad, sexo y estado civil; características de la personalidad; valores y actitudes; niveles básicos de habilidad; percepción, toma de decisiones individual, capacidad de aprendizaje y motivación, etc.

2.1.2.2. Dimensiones de la personalidad

Chiavenato (2012), menciona las cinco dimensiones de la personalidad

- a) **Extraversión:** sociable, gregario, (vive en grupo) decidido, asertivo expresivo. La extraversión es una actitud típica que se caracteriza por la concentración del interés en los procesos internos del sujeto y estos individuos suelen ser tímidos, reservados y se interesan principalmente por sus pensamientos y sentimientos, es decir, por su mundo interior. Además tienden a ser profundamente introspectivos, estas personas se interesan por el mundo exterior de la gente y de las cosas, tratan de ser más sociables y comunicativos y están más al tanto de lo que pasa en su entorno.
- b) **Ajuste emocional:** emocionalmente estable y equilibrado, seguro, feliz satisfecho, tranquilo y no deprimido.
- c) **Afabilidad:** cordial confiabilidad, de buen carácter, tolerante, colaborador, y corporativo, complaciente.
- d) **Sentido de responsabilidad:** responsable, digno de confianza, organizado, perseverante, integro.
- e) **Apertura e interés:** curioso imaginativo, flexible creativo.

Individuo es el ser singular y concreto, que posee una naturaleza o esencia y una existencia espacio temporal propia. A diferencia de los conceptos que son universales y existen en la mente, cada cosa, animal o humano existe de modo concreto e individual. La individualidad es lo que lo separa, identifica y distingue de los demás seres de su especie. (Saber sin fin, <http://www.sabersinfin.com>).

Según Robbins (2008), la relación entre la formación individual en la organización y la personalidad de los individuos es quizá de los aspectos más complejos que los administradores deben comprender debido al impacto que esta última tiene sobre el desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo.

2.1.3. Cultura

Solomon (2013), menciona que la cultura es inherente y se vuelve necesaria para regular, identificar y diferenciar ciertas sociedades de otras, ciertos grupos de otros. Sin embargo, dado que, en el mundo actual, los grupos y las comunidades ya no viven aislados, sino que se deben a un contexto y aun mundo globalizado y sistémico, las barreras se rompen y se da paso a otras influencias que afectan nuestra cultura original y surge el proceso de la aculturación expresada por los mercados logot, referida al proceso de desplazamiento y adaptación de un individuo al ambiente cultural de un país extranjero en el cual reside. Este factor es especialmente importante debido a nuestra sociedad cada vez más global.

2.1.3.1. Cultura como formación

Se refiere a la persona humana singular en su formación, la palabra corresponde como un conjunto de estilos de vida organizados, no es fruto de la herencia genética, sino resultado de un aprendizaje permanente en el seno de un grupo humano.

Harold (2001), refiere que cultura y entorno de las organizaciones enfoque en el desarrollo de los individuos las organizaciones espirituales reconocen el mérito y valor de los individuos. No solo dan empleo, sino que

tratan de crear culturas en las que los trabajadores crezcan y aprendan. Confianza y franqueza las organizaciones espirituales se caracterizan por la confianza mutua, la honestidad y la franqueza.

El entorno general comprende las condiciones económicas, políticas y legales, socioculturales demográficas, tecnológicas y mundiales que pueden incidir en la organización. Los cambios en cualquiera de estos ámbitos no tienen por lo regular un efecto tan acusado como los cambios del entorno inmediato, pero los gerentes deben tenerlos presentes planean, organizan, dirigen y controlan.

2.1.4. Cultura organizacional

Según Lazarte (2000), afirma que se puede decir que la cultura es un instrumento requerido para la satisfacción de necesidades o valores, la organización se entiende como principio básico para la consecución de objetivos, en ambos casos las consecuencia perseguidas son las causas de la cultura y de la organización como cristalización del entorno. “La cultura es ante todo una forma de vida” o ha suscrito la idea de que “cultura es todo lo que no es naturaleza” pero más que conceptos compendiados ha ofrecido profundas reflexiones sobre el contenido y las formas de la cultura, sus funciones, proyección, ideologías, etc.

Rodríguez (2004), menciona que es un término utilizado por las ciencias sociales, la cultura de una organización se establece y se mantiene. La cultura original se deriva de la filosofía del fundador de la organización o institución. Esto influye fuertemente en el criterio que se emplea en la contratación del

personal. Las acciones de la alta dirección actual establecen el clima general de lo que es un comportamiento aceptable y de lo que no lo es.

Según Amaya y Castillo (2006), mencionan además, las organizaciones son sistemas sociales que propenden por alcanzar las metas estipuladas donde se interactúa no sólo al interior sino al exterior del ambiente.

Según García (2007), menciona que los miembros de una organización vienen de un orden social natural (sociedad) y se involucran a un ente social creado (empresa) y la consecuencia es una mezcla de conductas impactadas bidireccionalmente entre lo espontáneo -orden social- y lo creado organización.

La cultura de una organización describe la parte de su ambiente interno que incorpora la serie de supuestos, creencias y valores que comparten los miembros de la organización y que usan para guiar su funcionamiento (Gordon, 1996).

Ivancevich y Donnelly (2012), La cultura de la organización se compone de valores, creencias, supuestos, percepciones, normas y patrones de comportamiento comunes a todos los que trabajan en ella.

2.1.4.1. Clasificación de la cultura organizacional

- a) **Las Creencias:** estructura del pensamiento arraigadas, válidas y en las organizaciones compartidas, para interpretar la realidad. Acto consciente que tiene por cierto aquello que creemos y obramos con la interpretación de la realidad (Robbins, 2004).

- b) **Los valores:** forma de actuar que responde a la arquitectura de creencias previas, indivisible de ellas, valora que esa forma de actuación es mejor que otra. Realidades humanizadas con significación positiva para el hombre, fuerzas impulsoras del modo de hacer el trabajo. Los valores son convicciones básicas de que un modo peculiar de conducirse o de estado final de la existencia es en lo personal, o socialmente, preferible que su modo opuesto o contrario de conducirse o de estado final de la existencia (Robbins, 2004).

Tomando en consideración los valores en el quehacer diario de los individuos en lo que se refiere al estilo de vida, personalidad, comportamiento en el ámbito social y laboral, han surgido distintas decisiones, tendencias y enfoques.

Tunnermanch (2009), define los valores como las creencias seleccionadas e incorporadas a la conducta las cuales dan direccionalidad a la vida del hombre. Son por lo tanto, elementos que conforman un sistema claro de valores, los cuales permiten hacer elecciones entre varias alternativas en un momento dado, así como resolver conflictos entre dos o más modos de conducta. Un sistema claro de valores le produce a la persona bienestar, pues le hace más fácil tomar decisiones y elegir su camino.

García y Dolan (2007), definen los valores como la palabra que tiene un especial potencial para dar sentido y encausar los esfuerzos humanos a nivel organizacional. También significa eje alrededor del cual

giran movimientos esenciales como un estándar de principio o calidad considerado inherentemente valedero o deseable.

Tipos de valores:

Los valores que existen en los individuos según Gamargo y Rojas (1998) son los siguientes:

- **Valores individuales:** se refiere al respeto, dignidad, lealtad, moralidad, entre otros, los cuales conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos.
 - **Valores organizacionales:** en una relación laboral se observa los valores individuales, sociales y profesionales. La valoración del trabajo comienza con la estima de su función en la organización, con su responsabilidad, perseverancia y dedicación a la labor ejercida en el trabajo.
- c) **Las normas:** si los valores se asumen como expresiones estratégicas, las normas serán las tácticas. Estas acciones se convierten en normas de conductas de cada miembro de la organización, compartidas y asimiladas.
- d) **Las actitudes y comportamientos:** parten de las normas, no son el eslabón final de la cadena cultural. Su evaluación y consenso determinan actitudes respecto a intereses individuales y organizacionales. Las actitudes son tendencias, positivas/negativas del clima psico-sociológica que predicen la tendencia de actuación. Las tendencias son actitudes que determinan conductas y comportamiento.

2.1.4.2. Tipos de cultura organizacional

Se ve los individuos con distintas formaciones o diferentes niveles en la organización tiendan a describir la cultura de la organización en términos similares. Las organizaciones más grandes tienen una cultura dominante y numerosos conjuntos de subculturas, como tenemos a los siguientes autores:

Robbins (2008), clasifica la cultura organizacional de la siguiente manera:

- a. **Cultura fuerte:** en esta cultura los valores se manifiestan con intensidad y son compartidos por todos los miembros de la organización. Asimismo, las autoridades no se preocupan en gran parte por implantar normas y reglas que rijan o bien, orienten la conducta de sus trabajadores. expresa los valores fundamentales que comparte la mayoría de los miembros de la organización. Cuando se habla de la cultura de una organización, se hace referencia a su cultura dominante. Es esta gran visión lo que da a una organización su personalidad distintiva.

También demuestra gran acuerdo entre sus miembros con respecto al objetivo de la organización. Dicha unanimidad de propósito construye la cohesión, lealtad y compromiso organizacional. Todo ello, a su vez, ayuda a disminuir la propensión de los trabajadores a salir de la organización.

Entre más fuerte sea la cultura de una organización, menos necesidad hay de preocuparse por desarrollar reglas y regulaciones formales que guíen el comportamiento de los empleados. Dichos

lineamientos quedan internalizados en los trabajadores cuando aceptan la cultura de la organización.

- b. **Cultura débil:** en esta cultura los trabajadores regularmente no aprovechan debidamente su tiempo para ejercer sus labores, no saben por dónde empezar y a consecuencia de ello, es necesario crear y establecer nuevas normas y reglamentos formales que guíen la conducta de estos. tienden a desarrollarse en las organizaciones grandes para reflejar problemas, situaciones o experiencias comunes que enfrentan los miembros. Es probable que estas subculturas estén definidas por los diseños departamentales y la separación geográfica. Incluiría aquellos valores nucleares de la cultura dominante más valores adicionales exclusivos.

2.1.4.3. Características de la Cultura Organizacional

Cantú (2002), refiere que existen nueve características primarias que concentran la esencia de la cultura organizacional.

- a) La identidad de sus miembros: El grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no sólo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos,
- b) Énfasis del grupo: Las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas,
- c) Enfoque hacia las personas: Las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.

- d) La integración de unidades: La forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente.
- e) El control: El uso de reglamentos, procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos.

2.1.4.4. Elementos de cultura organizacional

Vargas (2014), indica que los elementos de la cultura organizacional son los siguientes:

- a. **Elementos visibles:** entre los cuales se manifiestan las creencias, valores, ceremonias, normas, conductas, símbolos, etc., la mayor parte son observables y explican cómo y porque se realizan las cosas.
- b. **Elementos estructurales:** se relacionan con los niveles de autoridad y decisión, establecimiento de normas y políticas, estrategias, procedimientos y jerarquías; la difusión de estos elementos permiten a los empleados estar identificados con su organización.
- c. **Elementos conductuales:** están relacionados con el comportamiento humano, formas de motivar al personal, comunicación, liderazgo, proceso de toma de decisiones que permiten que el personal este satisfecho y a gusto con la labor que desempeña.

Se han desarrollado distintas clasificaciones de tipologías de la cultura organizativa como una forma de presentar una primera aproximación la descripción y el análisis de una cultura organizativa. Estas tipologías nos marcarían la orientación básica hacia la que tiende la organización, y nos desentrañaría la línea de fondo que inspira toda la cultura organizacional.

2.1.5. El comportamiento como reflejo de la cultura organizacional

La conducta o las actitudes de los miembros de la organización, traducido las relaciones interpersonales tanto al interior de la organización como al exterior, suelen entenderse también como el comportamiento organizacional y su dinámica en las relaciones laborales.

Katz y Kahn (2013), menciona la teoría sistémica plantea, que tanto los grupos como las organizaciones son consideradas entes vivos conformadas por personas, las mismas que interactúan en forma permanente. Esta interacción, es la que permite que exista un intercambio e influencia mutua entre los miembros, sin embargo, esta influencia puede ser positiva, por ello las características de la personalidad y la cultura de los miembros de una organización van a influenciar y se va a ver influenciada en la cotidianidad,

Solomon (2013), Si bien se ha estado mencionando que la cultura es la personalidad de un grupo o de una institución, la actitud o comportamiento vendría a ser la manifestación de esta, aquello que se evidencia desde el primer momento. Es fundamental una buena actitud ya que esta se va a reflejar en cada uno de nuestros actos, y por lo tanto es la que llega al otro. Para Daniel Katz y su modelo pragmático citado por Solomon, “Las actitudes existen porque cumplen alguna función para la gente”, “por lo tanto los consumidores que creen que necesitan enfrentar situaciones similares en el futuro tienen más probabilidades empezar a formar actitudes antes de que ocurra el evento”.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Formación

Ferry (2008), conceptualiza que la formación es un proceso histórico social. El hombre se forma a medida que comprende y transforma su realidad. La formación es un proceso histórico porque se construye en interrelación permanente entre el individuo y el medio. Es social porque es una relación entre individuos. Nos formamos recurriendo a todas las fuentes posibles de conocimiento, a través de todas las prácticas sociales. La formación puede ser entendida como una forma de objetivarse y subjetivarse en un movimiento siempre dialéctico que va más allá, más lejos. La formación “es un trabajo sobre sí mismo, un trabajo de sí mismo sobre sí mismo”.

2.2.2. Organización

Según Guillen y Guill (2000), definen que “las organizaciones disponen de una determinada estructura jerárquica y de puestos ordenados en unidades, además de que están destinadas a ciertos objetivos y se caracterizan por una serie de componentes como; poder, control, división del trabajo, liderazgo, motivación, y el logro de objetivos”.

2.2.3. Cultura organizacional

Zapata (2007), define la cultura organizacional como “un esquema de referencia para patrones de información, comportamiento y actitudes que compartimos con otros en el trabajo y que determinan el grado de adaptación laboral; en esta medida representan un aprendizaje continuo en el cual la cultura organizacional se enriquece con los aportes de los individuos, se perpetúa a través de ellos a la vez que las personas enriquecen sus entornos”.

Aquí se puede observar la cultura de una manera que se adapta al escenario y se cohesiona al interior en la cual los colaboradores aportan y reciben patrones no sólo de conducta sino de principios y normas corporativamente compartidas.

Bretones y Mañas (2008), El concepto genérico de cultura es clave en las ciencias sociales que evoca la existencia de un conjunto de valores, hábitos y costumbres que caracterizan a un grupo social vinculado a un determinado territorio, una nación, un estado. La cultura organizacional es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

Ralph y Stacey citado por Barón (2006), señala que la cultura organizacional es “el conjunto de creencias, costumbres, prácticas y formas de pensar que un grupo de personas han llegado a compartir por medio de su convivencia y trabajo. A un nivel visible la cultura de un grupo de personas toma forma en los comportamientos, símbolos, mitos, ritos y artefactos”. De esta manera se moldean los esquemas mentales de la empresa y su funcionamiento en cada uno de los colaboradores.

Robbins (2010), conceptualiza que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Si se examina con atención, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización.

2.2.4. Las actitudes

Hellriell y Woodman (2009), conceptualiza que las actitudes son tendencias relativamente duraderas de sentimientos, creencias y comportamientos dirigidas hacia persona, grupos, ideas, temas u objetivos específicos. Todas las actitudes que un individuo muestra son el reflejo de sus antecedentes y vivencias. De igual forma las personas suelen adoptar ciertas actitudes de aquellas personas con las que más conviven como son sus padres, hermanos y amigos.

2.2.4.1. Tipos de actitudes

Hellriell y Woodman (2009), considera que existen 3 tipos de actitudes son las siguientes:

- a) **Pasivo.** Es el comportamiento aprendido. Hemos recibido mensajes y admoniciones múltiples desde pequeños: "No te enfrentes al profesor", "No te enfrentes al poder", "No te enfrentes al jefe". Tampoco resulta eficaz: No genera respeto en los demás.
- b) **Asertivo.** Es el comportamiento más eficaz. Defender los derechos, las opiniones propias, con calma pero con firmeza. Ser asertivo significa ser capaz de relacionarse con los demás de igual a igual. Sin sentirse ni por encima, ni por debajo
- c) **Agresivo.** Es el comportamiento natural. Como el del niño. Se responde a lo que se percibe como una agresión con otra. Habitualmente verbal, más o menos clara. Quizá una ironía o un sarcasmo.

2.3. Hipótesis de la investigación

2.3.1. Hipótesis General

- a) Los determinantes en la formación individual de las mujeres influyen significativamente en la cultura organizacional del Barrio Vallecito- Puno.

2.3.2. Hipótesis Específica

- a. Los niveles de la formación individual influyen significativamente en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno.
- b. Las dimensiones de la personalidad influyen significativamente en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Método de investigación

El método utilizado para el trabajo de investigación que se utilizó fue el hipotético- deductivo bajo el enfoque cuantitativo, el mismo que considera las variables y su medición cuantitativa. Lo que ha permitido interpretar los datos de lo general a lo particular. Es deductivo porque se basa en situaciones problemáticas, y en posibles respuestas a dichas situaciones problemáticas (Carrasco, 2005).

3.2. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básico, según el criterio y naturaleza del problema es explicativa - descriptiva, cuyo propósito fue describir las variables y explicar el problema objeto de estudio que se realizó en el Barrio Vallecito Puno.

Según Hernández (2003), Es descriptiva porque consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

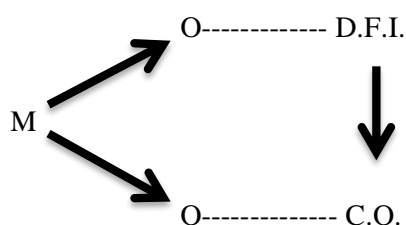
3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se consideró en la investigación es no experimental transaccional descriptivo, por lo que se realizó sin manipular las variables de estudio, se observó y luego se describió los hechos tal y como se muestran en su contexto natural, y finalmente se analizó. Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo, (Carrasco 2005).

Hernández (2003), dice que “diseño se caracteriza porque se basa en la observación o medición de las variables dependientes para determinar las causas que tienen relación con las variables independientes observadas.

Para lo cual se trabajó con la prueba estadística del Chi cuadrada, por la capacidad de agrupar y mostrar la influencia significativa que existe entre las dos variables y la prueba de hipótesis.

El diagrama será el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = Observaciones de las dos variables: Determinantes en la Formación Individual (D.F.I.) y Cultura Organizacional (C.O.) y la relación de causa - efecto que existe entre ambas variables.

3.4. Población y muestra de investigación

3.4.1. Población: La población total fueron las mujeres del Barrio Vallecito Puno, que representan el total de la población de 400 habitantes censados en el Barrio, que representa al 100% de la población.

3.4.2. Muestra: la presente investigación la muestra se halló por métodos del muestreo aleatorio simple estratificado, utilizando el tamaño de muestra para la estimación de la proporción poblacional con variable cuantitativa.

Haciendo uso de la estadística podemos obtener los siguientes resultados, considerando lo siguiente:

$N = 400$ = Tamaño de la población

$P = 0,50$ = Probabilidad de éxito

$Q = 0,50$ = Probabilidad de fracaso

Confianza = 0,96 = Nivel de confianza

$Z = 1,96 = Z_{0.05/2} = 1.96$ (Z de distribución normal)

$E = 0.05$ margen de error el tamaño de la muestra

Primera aproximación:

Para hallar el tamaño de muestra óptimo se utilizó la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Cuando la fracción n_0/N es más del 10% utilizamos la corrección en caso contrario el tamaño de muestra óptimo será n_0 . La corrección usada es:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{Corrección usada cuando } n_0/N > 10\%$$

Reemplazando los datos en la fórmula:

$$n_0 = \frac{(400)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(400-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 196.17$$

Para lo cual utilizamos el corrector si es necesario:

Entonces: $n_0/N = 196.17/400 = 0.49 = 49.00\%$ como n_0 es mayor del 10% hacemos uso del corrector:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{196.17}{1 + \frac{196.17}{300}} = 100.06 = 100$$

Luego la afijación proporcional por grado y sección sería de la siguiente manera:

Muestra estratificada:

$$\text{Fracción de muestreo} = n/N = 100/400 = 0.25$$

Entonces el tamaño de muestra óptimo es de 100 mujeres del Barrio Vallecito Puno, para este año.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Para esta investigación se utilizó las siguientes técnicas:

- a) **Observación:** esta técnica me permitió recoger información de las actuaciones, comportamientos y hechos tal y como las realizan habitualmente las mujeres del Barrio Vallecito Puno. Entendiendo que la observación es un proceso intencional de captación de las características, cualidades y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad, a través de nuestros sentidos.
- b) **Encuesta:** La técnica que se utilizó fue para obtener los resultados de la variable los determinantes en la formación individual y la cultura organizacional.

Es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que lo constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.

- c) **Revisión bibliográfica:** se usó para el marco teórico; esta técnica me permitió profundizar conocimientos acerca del tema, explicar las razones que han

conducido o motivado la elección de un problema concreto, conocer el estado actual (ideas, datos, evidencias).

3.5.2. Instrumentos

- a) **Guía de observación:** me permitió registrar los datos que se generan como resultado del contacto directo entre el observador y la realidad que se observa, también es una herramienta usada por investigadores el cual me permitió anotar los problemas que se dan en el Barrio.
- b) **Cuestionario:** se utilizó un cuestionario con preguntas abiertas que a través de ello dieron a conocer sus diferentes respuestas sobre los determinantes en la formación individual y su influencia en la cultura organizacional, que están divididos en los siguientes factores:
 - Niveles de la formación individual
 - Dimensiones de la personalidad
 - Elementos de la cultura organizacional
 - Tipos de cultura organizacional
- c) **Fichas bibliográficas:** este instrumento me permitió anotar las referencias bibliográficas de las diferentes citas bibliográficas para evitar confusiones los datos anotados fueron precisos.

3.6. Análisis y procesamiento de datos

Los datos fueron procesados a través del Programa Microsoft Excel y en el paquete estadístico SPSS (Versión 22.0), se empleó el método estadístico; Chi - cuadrada de Pearson esta herramienta me facilito la tabulación e interpretación de los datos obtenidos de las encuestas, mostrados sus resultados en porcentajes de acuerdo a las variables.

3.6.1. Procesamiento y análisis de datos

Hipótesis Nula Ho: No existe influencia de los determinantes en la formación individual en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis alterna Ha: Existe influencia significativa de los determinantes en la formación individual en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno, a un nivel de significancia del 5%.

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual $\alpha=0.05$. Prueba estadística utilizada: desde que los datos son cuantitativos, usamos la distribución chi-cuadrada, que tiene la siguiente formula:

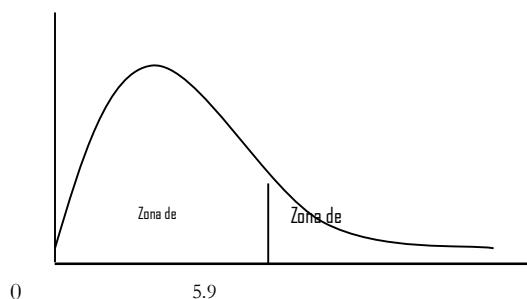
$$x_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región de aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $X^2_{tablas} = X^2_{(b-1)(k-1)} = X^2_{2} = 5.99$

Región de aceptación: si $x^2_{calculada} \leq 5.99$

Región de rechazo: si $x^2_{calculada} > 5.99$



IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para este acápite se presentan los resultados encontrados, en base a los objetivos establecidos, de la investigación, al mismo que se da en los niveles: análisis descriptivo de los datos, análisis inferencial realizado mediante el programa SPSS la cual se expresa a través de la hipótesis y discusión de los resultados. Así mismo en esta parte considero puntos que nos permitan interpretar las variables utilizadas.

4.1. Los determinantes en la formación individual y tipo de cultura organizacional.

Los determinantes en la formación individual son muy importantes para poder conectar al individuo, grupo y organización, ya que nadie puede tomar decisiones sin conocer una cultura organizacional.

Tabla N° 1

Niveles de formación individual según el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno

Niveles de formación individual	Tipos de cultura organizacional				Total	
	Cultura débil		Cultura fuerte		N°	%
	N°	%	N°	%		
A nivel organizacional	41	41.0%	4	4.0%	45	45.0%
A nivel grupal	22	22.0%	3	3.0%	25	25.0%
A nivel individual	17	17.0%	13	13.0%	30	30.0%
Total	80	80.0%	20	20.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Versión, 22) a partir de los datos

En la presente tabla N° 01, de los niveles de formación individual y tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, se muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, que un porcentaje alto el 41.0% corresponde a 41 entrevistadas, quienes afirman que su nivel organizacional es la que más afecta en su formación individual, puesto que ellas no participan en las reuniones

convocadas por el Barrio, de los cuales esto provoca la participación pasiva en las mujeres y la desorganización de su sistema organizacional y esto afecta a la cultura organizacional que es la cultura débil que se observa en el barrio que las mujeres no utilizan bien su tiempo para poder participar en las reuniones convocadas por el barrio, y para ello, ellas deben establecer sus normas, reglamentos que les ayude a ser más responsables para su organización. Según Chiavenato (2011), considera que el nivel del sistema organizacional son aquellas que encontramos en la organización como un todo. Los individuos y los grupos conformaran la organización, en consecuencia los procesos de trabajo, las políticas y las practicas que realice la organización tendrán un impacto que debe analizarse. Las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo permanente de cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o por el contrario como cualquier organismo en el marco de sus límites formales.

También según Robbins (2008), considera que una cultura débil es cuando las personas regularmente no aprovechan debidamente su tiempo para ejercer sus labores, no saben por dónde empezar y a consecuencia de ello, es necesario crear y establecer nuevas normas y reglamentos formales que guíen la conducta de estos.

Por otro lado 3 mujeres que representan 3% indican que el nivel grupal, es la que menos afecta a su formación individual ya que ellas conversan con sus vecinas para que el barrio salga adelante, y como es que el barrio podría tener una buena organización y la participación activa por parte de los miembros que viven dentro del barrio. Según Robbins (2008), considera que la cultura fuerte son los valores nucleares de la organización se comparten con más intensidad y en forma extensa. Entre más miembros acepten los valores nucleares y más grande sea su compromiso

con ellos, más fuerte es la cultura. Una cultura fuerte tendrá mucha influencia en el comportamiento de sus miembros debido a que su intensidad y alto grado en que se comparten sus valores, crean un clima interno de mucho control del comportamiento. Estas culturas tienen una mayor influencia en el comportamiento del individuo y se relacionan directamente con una menor rotación del mismo.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis:

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,681 ^a	2	,001
Razón de verosimilitud	13,684	2	,001
Asociación lineal por lineal	9,154	1	,002
N de casos válidos	100		

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar que existe influencia significativa entre los determinantes de la formación individual según la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno, como el valor probabilístico es de (0.001) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre los determinantes de la formación individual y la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno, con una confiabilidad del 95%.

Tabla N° 2

**Nivel organizacional según el tipo de cultura organizacional de las mujeres del
Barrio Vallecito- Puno**

Nivel organizacional	Tipos de cultura organizacional				Total	
	Cultura fuerte		Cultura débil			
	N°	%	N°	%	N°	%
Participa a nivel organizacional	4	4.0%	26	26.0%	30	30.0%
No participa a nivel organizacional	30	30.0%	40	40.0%	70	70.0%
Total	34	34.0%	66	66.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Versión, 22) a partir de los datos.

En la tabla N° 02, del nivel organizacional y el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, el resultado nos muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, en un porcentaje alto el 40.0% que corresponden a 40 entrevistadas, afirman que el nivel organizacional es la que más afecta a su formación individual ya que ellas afirman que no participan a nivel de la organización, entonces esto afecta a las mujeres del Barrio, si en su mayoría ellas no participan, no habrá una buena organización por lo cual podemos afirmar que tienen una cultura débil porque ellas como mujeres no aprovechan su tiempo debidamente para asistir a las reuniones convocadas u otras actividades realizadas por el barrio, considerando que la cultura débil es toda aquella organización que no aprovecha debidamente su tiempo para poderse organizar y lo que provoca en que no ponen en práctica las normas y reglamentos que tiene el Barrio, es por eso que a falta de la organización entre vecinas, no pueden enfrentar los problemas que se les presenta día a día; así como los asaltos, robos, delincuencia, un ambiente contaminado es por eso que no pueden solucionar esos problemas que ellas no cumplen con los reglamentos para que estén unidos; al

respecto Robbins (2008), menciona que a consecuencia de ello, es necesario crear y establecer nuevas normas y reglamentos formales que guíen la conducta de estos. Tienden a desarrollarse en las organizaciones grandes para reflejar problemas, situaciones o experiencias comunes que enfrentan los miembros. Es probable que estas subculturas estén definidas por los diseños departamentales y la separación geográfica. Incluiría aquellos valores nucleares de la cultura dominante más valores adicionales exclusivos.

Por otro lado 4 mujeres que representan 4.0% indican que siempre participan a nivel organizacional y colaboran en las actividades del Barrio, puesto que esto favorece al barrio ya que se puede notar en un menor porcentaje que si hay mujeres que participan en las actividades convocadas, se puede observar que son responsables, y activas que esto demuestra que, su formación individual o su desempeño humano en las organizaciones son muy importantes para la participación activa del Barrio, y esta participación a nivel organizacional influye en un tipo de cultura organizacional fuerte, considerando que la cultura fuerte es el gran acuerdo entre sus miembros con respecto al objetivo de la organización, que dicha unanimidad de propósito entre los miembros del barrio construye la cohesión, lealtad y compromiso organizacional. Todo ello a su vez, ayuda a disminuir la propensión de los individuos a salir de la desorganización, y para la organización ya que con la participación de cada individuo se puede mejorar la organización.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,357 ^a	1	.000
Razón de verosimilitud	18.018	1	.000
Prueba exacta de Fisher			
N de casos válidos	100		

FUENTE: Elaboración en SPSS(Vers. 22) a partir de los datos

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar que el valor probabilístico p (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre los niveles de la formación individual y tipo de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno, con una confiabilidad del 95%.

4.2. Niveles de formación individual y elementos de la cultura organizacional

Podemos hablar que los niveles de formación individual, porque desde que el ser humano vive en comunidad o en un barrio que ha necesitado establecer principios, reglamentos y normas para que orienten a su conducta en relación a los demás.

Tabla N° 3

Sistema organizacional según los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito -Puno

Sistema organizacional	Elementos de Cultura organizacional						Total	
	Visibles		Estructurales		Conductuales		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Participa en reuniones y actividades del Barrio	18	18.0%	7	7.0%	-	0.0%	25	25,0%
Solo a veces participa en actividades del Barrio	21	21.0%	19	19.0%	-	0.0%	40	40.0%
Nunca participa en las actividades del Barrio	3	3.0%	29	29.0%	3	3.0%	35	35.0%
Total	42	42.0%	55	55.0%	3	3.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Vers, 22) a partir de los datos.

En la tabla N° 03, del sistema organizacional y los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, el resultado nos muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, en un porcentaje alto el 21.0% que corresponden a 21 de las entrevistadas, manifiestan que solo a veces participan en las actividades del Barrio, por motivos de trabajo u otros asuntos personales, entonces podemos apreciar que su sistema organizacional es la que más afecta en el elemento visible de la cultura organizacional; lo que provoca en las mujeres que su comportamiento o conducta son de diferente manera ya que cada individuo desde su formación individual se comportan diferente pero sin embargo podemos decir que

la participación de las mujeres es muy importante a nivel organizacional porque el individuo y los grupos son los principales conformantes de la organización, entonces dificulta que los procesos de organización, las políticas que realice la organización tendrán un impacto que afecta a la cultura organizacional de las mujeres del Barrio por ello se requiere que las mujeres participen en las actividades o reuniones que organiza el barrio, a partir de ello podemos decir que las mujeres en el barrio vallecito no tienen la iniciativa de poder participar por motivos de trabajo, de estudio y otras actividades que se dedican ellas es por ello que influye en el elemento visible de la cultura organizacional; al respecto Vargas, (2014) menciona que el elemento visible, son aquellas que se manifiestan las creencias, valores, ceremonias, normas, conductas, símbolos, la mayor parte son observables y explican cómo y porque se realizan las cosas.

Por otro lado 7 mujeres que representan 7% indican que siempre participan en las actividades del Barrio, entonces podemos apreciar que su sistema organizacional les favorece a que estén más organizadas y vea la participación activa de las mujeres del Barrio, porque ellas quieren ver un Barrio bien organizado y el desarrollo barrial, lo cual permitirá que su elemento estructural de la cultura organizacional, tengan establecido sus normas, estrategias y autoridad para que posteriormente genere un Barrio bien organizado y una participación activa por parte de las mujeres del Barrio para que así puedan lograr con sus objetivos propuestos, podrán enfrentar a los problemas que les aqueja día a día, también estarán en la posibilidad de poder practicar los valores que son muy importante para toda las personas, las actitudes y comportamientos que son importantes para una organización, estas mujeres del Barrio nos permitirá enfrentar a los cambios de las

sociedad y de manera eficiente enfrentaremos a las demandas, desafíos y presiones de la vida.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,952 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	34.284	4	.000
Asociación lineal por lineal	27.015	1	.000
N de casos válidos	100		

FUENTE: Elaboración en SPSS (Vers. 22) a partir de los datos.

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar que el valor probabilístico p (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre los niveles de la formación individual a nivel del sistema organizacional y la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno 2017, con una confiabilidad del 95%.

Tabla N° 4:

**Sistema individual según los elementos de la cultura organizacional de las mujeres
del Barrio Vallecito - Puno**

Sistema individual	Elemento de Cultura organizacional						Total	
	Visibles		Estructurales		Conductuales		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Sería parte de la junta directiva	9	9.0%	21	21.0%	-	0.0%	30	30.0%
No sería parte de la junta directiva	21	21.0%	46	46.0%	3	3.0%	70	70.0%
Total	30	30.0%	67	67.0%	3	3.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Versión, 22) a partir de los datos.

En la tabla N° 04, del sistema individual y los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, como resultado nos muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, en un porcentaje alto el 46.0% que corresponden a 46, de las entrevistadas afirmaron que no serían parte de la junta directiva, por motivos de que ellas observan que su barrio no cumple con sus reglamentos y normas que están establecidas dentro de su organización, entonces se aprecia que la participación a nivel del sistema individual es la que más afecta al elemento estructural de la cultura organizacional, considerando que el elemento estructural se relaciona con los niveles de autoridad y decisión, procedimientos y jerarquías; la difusión de estos elementos permiten a los miembros estar identificados con su organización, de tal manera podemos decir que las mujeres en el barrio vallecito, les falta ser líderes en el Barrio y ser dirigentes de su barrio, para que puedan tener una buena cultura organizacional, entonces podemos observar que si las mujeres del Barrio no conforman parte de la junta directiva afecta a elemento estructural de la cultura organizacional al respecto; Chiavenato (2011), menciona

que la formación a nivel individual son aquellas que se derivan de las características de las personas que trabajan en la organización como la personalidad, la historia personal las competencias, los valores. Son todas aquellas que posee una persona y que la han acompañado desde su nacimiento, como sus valores, actitudes, personalidad y sus propias habilidades que son posiblemente modificables por la organización y que influirían en su comportamiento dentro de su organización.

Por otro lado 9 mujeres que representa al 9.0% indican que si les gustaría ser parte de la junta directiva, lo cual podemos decir que su sistema individual favorece a su formación individual ya que ellas tienen sus propias habilidades y son los individuos que podrán participar individualmente en las actividades y ser colaboradores como parte de la junta directiva del Barrio, de los cuales esto permite que su personalidad, como los valores y actitudes que les motivan para poder participar en la junta directiva, lo cual favorece que tengan un elemento visible de la cultura organizacional considerando que estas mujeres tienen valores, cumplen con las normas, demuestran buena conducta dentro de su organización, para así mejorar la participación activa de los miembros del barrio.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,156 ^a	2	.001
Razón de verosimilitud	14.927	2	.001
Asociación lineal por lineal	13.687	1	.000
N de casos válidos	100		

FUENTE: Elaboración en SPSS (Vers. 22) a partir de los datos

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar, como el valor probabilístico p (0.001) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre los niveles de la formación individual a nivel individual y la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno 2017, con una confiabilidad del 95%.

Tabla N° 5

**Sistema individual según los valores de la cultura organizacional de las mujeres
del Barrio Vallecito - Puno**

Sistema individual	Valores individuales de la cultura organizacional				Total	
	Practica los valores		No practica los valores			
	N°	%	N°	%	N°	%
Participa a nivel individual	6	6.0%	24	24.0%	30	30.0%
No participa a nivel individual	33	33.0%	37	37.0%	70	70.0%
Total	39	39.0%	61	61.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Vers, 22) a partir de los datos

En la presente tabla N° 05, del sistema individual y los valores de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, el resultado nos muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, en un porcentaje alto el 37.0% que corresponden a 37 de las entrevistadas, manifiestan que no participan a nivel individual en las actividades del Barrio por lo cual esto provoca una participación pasiva en las mujeres del Barrio Vallecito, lo cual afirman que los valores de la cultura organizacional así como la responsabilidad y el respeto, no son puestas en práctica en su Barrio; lo que provoca en las mujeres que se están dejando de lado sus valores individuales, así mismo las normas y/o reglamentos que tienen en el Barrio no son respetados por los integrantes del Barrio, y no los cumplen ya que por la formación individual que ellas demuestran, esto aún se sigue viendo que en su mayoría no pone en énfasis los valores de la cultura organizacional para poder mejorar la participación de la mujer dentro del Barrio.

De los cuales según Gamargo y Rojas (1998), considera que los valores individuales se refieren al respeto, dignidad, lealtad, moralidad, entre otros, los cuales conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos. Según mi opinión al respeto puedo decir que aquellas personas como las mujeres no practican el respeto dentro de su organización no podrán salir adelante para cumplir sus objetivos propuestos.

Por otro lado 6 mujeres que representan 6.0% indican que siempre participan a nivel individual en las actividades del Barrio, entonces podemos apreciar que ellas tienen una personalidad que practican valores, son responsables y son respetuosas porque respetan las reuniones convocadas por el presidente, y son responsables en las actividades del barrio por lo cual esto favorece a la cultura organizacional de las mujeres ya que con la práctica de valores se puede llegar a un barrio bien organizado conjuntamente con la participación activa de las mujeres del Barrio.

Por lo tanto es importante tomar como referencia los aportes según Robbins (2004), considera los valores en el quehacer diario de los individuos en lo que se refiere al estilo de vida, personalidad, comportamiento en el ámbito social, y laboral han surgido distintas decisiones, tendencias y enfoques.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPOTESIS ESTADISTICA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,250 ^a	1	.002
Razón de verosimilitud	9.827	1	.002
Prueba exacta de Fisher			
N de casos válidos	100		

FUENTE: Elaboración en SPSS(Vers. 22) a partir de los datos

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar que el valor probabilístico p (0.002) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre los niveles de la formación individual y los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito-Puno, con una confiabilidad del 95%.

4.3. Dimensiones de la personalidad, elementos y tipo de cultura organizacional

Las dimensiones de la personalidad es necesario hablar de esto porque cada mujer tiene diferente personalidad desde su formación individual, que la personalidad es entendida como la cultura de las personas, sea esta su propia cultura o la cultura de la organización, ya que el hombre se forma a medida que comprende y transforma su realidad.

Tabla N° 6

Dimensiones de la personalidad según los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno

Dimensión de la personalidad	Elementos de la Cultura organizacional						Total	
	Visibles		Estructurales		Conductuales			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Extraversión	10	10.0%	-	0.0%	2	2.0%	12	12.0%
Sentido de responsabilidad	24	24.0%	22	22.0%	-	0.0%	46	46.0%
Afabilidad	8	8.0%	31	31.0%	3	3.0%	42	42.0%
Total	42	42.0%	53	53.0%	5	5.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Versión, 22) a partir de los datos.

En la tabla N° 06, de las dimensiones de la personalidad y los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, el resultado nos muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, en un porcentaje alto el 31.0% que corresponden a 31 entrevistadas, afirman que la afabilidad es la que afecta al elemento estructural de la cultura organizacional ya que ellas mencionan que nunca participan, ni colaboran en las actividades del Barrio; porque ellas dejan de participar con opiniones en las reuniones, asimismo no son colaboradoras con las demás en su barrio, a partir de ello podemos decir que las mujeres en el

barrio vallecito su dimensión de la personalidad es que no demuestran ser colaboradoras, como también les falta poner en práctica lo que es la responsabilidad, que es muy importante para su formación individual no les importa participar y colaborar en el barrio y es por ello que tienen una cultura organizacional inadecuada, Chiavenato (2012); menciona que la afabilidad, es la confiabilidad, de buen carácter, tolerante, colaborador, y corporativo complaciente. El sentido de responsabilidad; son personas responsables, digno de confianza, organizado, perseverante e íntegro con los demás.

Por lo tanto, también considero que la cultura organizacional es un estado de coherencia entre la persona y los objetivos, el sistema de valores de la organización y tiene consecuencias que se expresan en términos de cantidad o calidad del trabajo y la posibilidad o no de movilidad (Robbins, 2010)

Por otro lado 2 mujeres que representan 2.0% indican que en un porcentaje menor la dimensión de la personalidad que es la extraversión es la que menos afecta al elemento conductual ya que ellas demuestran tener diferentes actitudes en las reuniones convocadas por el barrio son más activas y colaboradoras, entonces demuestran ser personas capaces de enfrentar a los problemas que les aqueja, con la participación activa pueden solucionar problemas y defender sus propios intereses.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	21,764 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	23.981	4	.000
Asociación lineal por lineal	20.596	1	.000
N de casos válidos	100		

FUENTE: Elaboración en SPSS (Vers. 22) a partir de los datos

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar, como el valor probabilístico p (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre la dimensión de personalidad según la asertividad-responsabilidad y la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito-Puno 2017, con una confiabilidad del 95%.

Tabla N° 7

**Dimensiones de la personalidad según los elementos de la cultura organizacional
de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno**

Dimensión de la personalidad	Elementos de la cultura organizacional						Total	
	Visibles		Estructurales		conductuales			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Ajuste emocional	19	19.0%	13	13.0%	3	3.0%	35	35.0%
Apertura e interés	23	23.0%	42	42.0%	-	0.0%	65	65.0%
Total	42	42.0%	55	55.0%	3	3.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Versión, 22) a partir de los datos

En la tabla N° 07, de las dimensiones de la personalidad y los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, el resultado nos muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, en un porcentaje alto el 42.0% que corresponden a 42, de las entrevistadas afirman que la dimensión de la apertura e interés, es la que más influye en el elemento estructural de la cultura organizacional, la problemática de la participación de la mujer en el Barrio están relacionadas con su formación individual de los cuales no les interesa el problema y desarrollo del Barrio, que provoca que el interés de las mujeres, a partir de ello podemos decir que las mujeres en el barrio vallecito no les importa los problemas que pasa y su desarrollo de su lugar de residencia y es por ello que tienen una cultura organizacional estructural esto influye en el interés de cada individuo y de cada familia; según Chiavenato (2012), menciona que la apertura e interés, es curioso, imaginario, flexible y creativo. El individuo es el ser singular y concreto, que posee una naturaleza o esencia y una existencia espacio temporal propia. A diferencia de los conceptos que son universales y existen en la mente, cada cosa, animal o humano

existe de modo concreto e individual. La individualidad es lo que separa, identifica y distingue de las demás seres de su especie.

Por lo tanto, los miembros de una organización vienen de un orden social natural (sociedad) y se involucran a un ente social creado (organización) y la consecuencia es una mezcla de conductas impactadas bidireccionalmente entre lo espontáneo orden social y lo creado organización (García, 2007).

Por otro lado 3 mujeres que representan al 3.0% afirman que en un mínimo porcentaje que el ajuste emocional es una de sus dimensiones de su personalidad es la que más afecta al elemento conductual ya que cada una de ellas tienen diferentes comportamientos, su manera de comunicarse son de diferente manera porque son provenientes de diferentes lugares, que esto afecta a su cultura organizacional considerando que el ajuste emocional son aquellos miembros del barrio que se sienten emocionalmente estable y seguros de vivir en su barrio, que también son personas colaboradores y que se sienten satisfechos de vivir en su organización, entonces podemos observar que si les interesa los problemas y el desarrollo de su Barrio, esto favorece a que las mujeres en el futuro sean partícipes en las actividades realizadas por el Barrio, Asimismo, Robbins (2008), menciona que el ajuste emocional, es cuando emocionalmente estable y equilibrado, seguro, feliz, satisfecho, tranquilo y no deprimido.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,562 ^a	2	.038
Razón de verosimilitud	7.377	2	.025
Asociación lineal por lineal	6.492	1	.011
N de casos válidos	100		

FUENTE: Elaboración en SPSS (Vers. 22) a partir de los datos

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar, como el valor probabilístico p (0.038) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre la dimensión de personalidad según el ajuste emocional e interés y la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno 2017, con una confiabilidad del 95%.

Tabla N° 8

**Dimensiones de la personalidad según los valores de la cultura organizacional de
las mujeres del Barrio Vallecito - Puno**

Dimensiones de la personalidad	Valores de la cultura organizacional				Total	
	Practica los valores		No practica los valores		N°	%
	N°	%	N°	%		
Sentido de responsabilidad	11	11.0%	2	2.0%	13	13.0%
Extraversión	24	24.0%	18	18.0%	42	42.0%
Apertura e Interés	17	17.0%	28	28.0%	45	45.0%
Total	52	52.0%	48	48.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Versión, 22) a partir de los datos

En la presente tabla N° 08, de las dimensiones de la personalidad y los valores de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, como resultado nos muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, en un porcentaje alto el 28.0% que corresponden a 28 de las entrevistadas, afirman que la dimensión del interés es la que más influye en los valores de la cultura organizacional, porque a ellas no les interesa el desarrollo de su Barrio de los cuales podemos decir que ellas no son responsables esto puede afectar a toda la población y también en el entorno familiar porque se puede ir repercutiendo de generación en generación, por lo cual afecta a la actitud y comportamiento de la persona, que estas actitudes son tendencias que ellas demuestran esto afecta a la formación individual de las mujeres, porque esas tendencias que muestra el individuo son el reflejo de sus antecedentes y vivencias.

Como menciona Robbins (2008), la relación entre la formación individual en la organización y la personalidad de los individuos es quizá de los aspectos más complejos que los administradores deben comprender debido al impacto que esta última tiene sobre el desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo. Individuo es el ser singular y

concreto, que posee una naturaleza o esencia y una existencia espacio temporal propia.

A diferencia de los conceptos que son universales y existen en la mente, cada cosa, animal o humano existe de modo concreto e individual. La individualidad es lo que lo separa, identifica y distingue de los demás seres de su especie.

Por otro lado 11 mujeres que representan al 11.0% afirman que en un porcentaje mínimo que el sentido de responsabilidad es la que afecta a los valores de su cultura organizacional ya que son responsables a nivel personal, entonces es muy importante tener en cuenta que si hay mujeres que tienen una buena formación individual porque ellas demuestran ser responsables, y tienen una actitud en buenas condiciones entonces con la consideración de este menor porcentaje se podría mejorar la participación y organización del Barrio ya que es muy importante poner en práctica los valores dentro de la cultura organizacional teniendo en consideración los valores en el quehacer diario de los individuos.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,562 ^a	2	.019
Razón de verosimilitud	7.377	2	.025
Asociación lineal por lineal	6.492	1	.011
N de casos válidos	100		

FUENTE: Elaboración en SPSS (Vers. 22) a partir de los datos

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar, como el valor probabilístico p (0.019) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre la dimensión de personalidad y los elementos de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno, con una confiabilidad del 95%.

Tabla N° 9

Dimensión de la personalidad según el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito - Puno

Dimensiones de la personalidad	Tipos de la cultura organizacional				Total	
	Cultura fuerte		Cultura débil		N°	%
	N°	%	N°	%		
Ajuste emocional	10	10.0%	28	28.0%	38	38.0%
Apertura e interés	27	27.0%	35	35.0%	62	62.0%
Total	37	37.0%	63	63.0%	100	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a las mujeres del Barrio Vallecito Puno-2017

Elaboración: En SPSS (Versión, 22) a partir de los datos

En la tabla N° 09, se incide en las dimensiones de la personalidad y el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, como resultado nos muestra que del total de 100 mujeres encuestadas se aprecia, en un porcentaje alto el 35.0% que corresponden a 35 de las entrevistadas, afirman que las mujeres del Barrio Vallecito tienen la dimensión de la apertura e interés, por lo cual se observa que ellas no tienen interés en ir a las reuniones del Barrio, ni tampoco a las actividades convocadas y es por ello que influye al tipo de cultura organizacional así generando una cultura débil, porque a ellas como mujeres no les interesa el desarrollo de su Barrio de los cuales podemos decir que hay una cultura débil en su Barrio porque ellas no tienen tendencias de poder salir adelante con su formación individual ya que ellas no le toman importancia a las reuniones convocadas por el presidente y a las actividades que realiza el Barrio.

Así mismo Harold (2001), refiere que cultura y entorno de las organizaciones enfoque en el desarrollo de los individuos las organizaciones espirituales reconocen el

mérito y valor de los individuos. No solo dan empleo, sino que tratan de crear culturas en las que los trabajadores crezcan y aprendan. Confianza y franqueza las organizaciones espirituales se caracterizan por la confianza mutua, la honestidad y la franqueza.

El entorno general comprende las condiciones económicas, políticas y legales, socioculturales demográficas, tecnológicas y mundiales que pueden incidir en la organización. Los cambios en cualquiera de estos ámbitos no tienen por lo regular un efecto tan acusado como los cambios del entorno inmediato, pero los gerentes deben tenerlos presentes planean, organizan, dirigen y controlan.

Por otro lado 10 mujeres que representan al 10.0% afirman que tienen un ajuste emocional, de estar satisfechas, y se sienten tranquilas de vivir en el Barrio, por lo cual podemos ver que las mujeres del barrio pueden ser a futuro las principales organizadoras de su organización, para que así puedan generar una participación activa a futuro, ya que esto permitirá una buena cultura organizacional con normas, reglamentos, un barrio más organizado, así generando un tipo de cultura organizacional fuerte, están de acuerdo en cumplir sus objetivos propuestos por el Barrio porque ellas así podrán tener una formación individual con mucha responsabilidad y buena actitud de ser colaboradoras en todo los aspectos, como las reuniones convocadas y en las actividades que realiza el Barrio.

De tal manera que según Robbins (2008), menciona que una cultura fuerte, los valores se manifiestan con mayor intensidad y son compartidos por todo los miembros de la organización. Así mismo las autoridades no se preocupan por implantar normas y reglas que rijan, orienten la conducta de los miembros de una organización.

En este sentido presentamos el procesamiento estadístico con la prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,779 ^a	1	.005
Razón de verosimilitud	8.016	1	.005
Asociación lineal por lineal	7.701	1	.006
N de casos válidos	100		

FUENTE: Elaboración en SPSS(Vers. 22) a partir de los datos

Según los resultados de la prueba de hipótesis estadística podemos determinar, como el valor probabilístico p (0.005) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre la dimensión de personalidad y el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno, con una confiabilidad del 95%.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Para el objetivo general los determinantes de la formación individual influyen en el tipo de cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito en un 41.0% de las mujeres es que el nivel organizacional es la que más afecta en su formación individual, ya que ellas no participan en las reuniones convocadas y en las actividades, por lo cual esto provoca una participación pasiva en las mujeres y la desorganización del Barrio, lo cual influye en la cultura organizacional del Barrio. Considerando los resultados según la prueba de hipótesis CHI cuadrada, podemos determinar que existe influencia significativa que es de (0.001) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa con una confiabilidad del 95%.

SEGUNDA: Para el objetivo específico N° 1, el nivel organizacional de los niveles de formación individual influye en el elemento estructural de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno, ya que la organización se maneja dentro de la cultura organizacional, según el 29.0% de las mujeres es nunca participan en las actividades del Barrio, lo cual influye en que las mujeres tengan un elemento estructural, lo que provoca en las mujeres que su comportamiento o actitud sea de diferente manera ya que cada individuo desde su formación individual se comportan diferente pero sin embargo podemos decir que la participación de las mujeres es muy importante a nivel organizacional porque el individuo y los grupos son los principales conformantes de la organización. Considerando los resultados según la prueba de hipótesis CHI cuadrada, podemos determinar que existe influencia significativa que es de (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa, con una confiabilidad del 95%.

TERCERA: Para el objetivo específico N° 1, el nivel individual de los niveles de formación individual influyen significativamente en el elemento estructural de la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno, en un 46.0% que manifiestan que no les gustaría ser parte de la junta directiva; esto provoca que su formación a nivel individual les influirá en su comportamiento dentro de su organización, a partir de ello podemos decir que cada individuo es diferente y tiene distinta manera de pensar. Considerando los resultados según la prueba de hipótesis CHI cuadrada, podemos determinar como el valor probabilístico p (0.001) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa, existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa con una confiabilidad del 95%.

CUARTA: para el objetivo específico N° 2, las dimensiones de la personalidad según la extraversión y responsabilidad influye significativamente en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno, en un 31.0% que afirman que nunca participan, ni colaboran en el Barrio, entonces esto dificulta en las mujeres que no son sociables porque no colaboran con opiniones en su Barrio, ni son responsables en su organización; estos individuos suelen ser tímidas, reservadas, esto afecta directamente a su cultura organizacional, porque no cumplen con sus objetivos propuestos esto afecta a toda su organización barrial. De tal manera según la prueba estadística de la CHI cuadrada determina como el valor probabilístico p (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa, existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa, con una confiabilidad del 95%.

QUINTA: para el objetivo específico N° 2, las dimensiones de la personalidad según el ajuste emocional e interés influyen en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito Puno en un, 42.0% afirman que no se encuentran bien y/o satisfecha residiendo en el Barrio, esto provoca que su ajuste emocional de las mujeres no sea estable y equilibrado, afirman que tienen una cultura organizacional estructural esto influye directamente a su comportamiento, considerando los resultados según la prueba del CHI cuadrada, como el valor probabilístico p (0.038) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) entonces la prueba es significativa por lo tanto existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe una influencia significativa entre la dimensión de personalidad según el ajuste emocional e interés y la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito, con una confiabilidad del 95%.

VI. RECOMENDACIONES

Al Barrio Vallecito desde la profesión de Trabajo Social se debe implementar una política institucional dentro del barrio que fundamente la formación individual y cultura organizacional, para que así brinden estrategias para potenciar la participación de la mujer dentro de una organización, esto va permitir la mejora de la organización, ya que la participación activa son el medio para enfrentar a los problemas del Barrio, y aprovechar los espacios que contribuyan a la formación individual de las mujeres, todo esto con el objetivo de mejorar la cultura organizacional.

Que a partir de esta investigación se ejecuten talleres vivenciales con las mujeres desde su formación individual, como gestora de la participación para seguir fortaleciendo sus capacidades y habilidades que tienen cada mujer, mantener la motivación y fijar su atención en sus metas de modo que sean participativas y actúen de manera positiva en las organizaciones o actividades que desarrolla el Barrio.

Se recomienda a la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Puno que involucre el trabajo en los barrios para generar espacios de contribución en capacitaciones técnicas, convenios institucionales, dirigidos a las mujeres y su entorno familiar, las organizaciones de base fomenten mayor participación y el empoderamiento de las mujeres, con mayor énfasis en la cultura organizacional para que no se deje de lado los valores, costumbres, creencias, actitudes que demuestran cada una de ellas, para lo cual tomen proyectos de promoción social y políticas de gestión social, para mejorar sus determinantes de la formación individual a nivel de su organización, grupal e individual para así fortalecer a la cultura organizacional de las mujeres.

Se recomienda a la Facultad de Trabajadora Social de la UNA Puno, de acuerdo a las demandas sociales del contexto actual en el que nos desenvolvemos, tenemos que contribuir en espacios donde el sujeto generalmente se expresa con mayor libertad en el grupo familiar y comunitario, así desarrollen plenamente sus capacidades y habilidades como mujeres.

VII. REFERENCIAS

- Amaya, A. y Castillo, C. (2006), *estudios de cambios en la Cultura organizacional de las clínicas Federman y Fundadores, a partir de la demografía organizacional*. Tesis Universidad de los Andes Facultad de Administración. Editorial; universidad de los andes.
- Anzola, O. (2008), *Cultura, Supervivencia y perdurabilidad organizacional*. Colombia. Editorial- Colombia.
- Barnett (1990), citado en Royo, 2005; *organizational culture. Can it be a source of sustained competitive advantage the academy of managemet reiew?* Recuperado de [http:// www. Jstor.org/estable/258317](http://www.Jstor.org/estable/258317)
- Bretones, F.D. y Mañas, M. A. (2008). *La organización creadora de clima y cultura. En M. A Martin. Y F. D. Bretones, Psicología de los grupos y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Cantú H. (2001), *Desarrollo de una cultura de Calidad*. México. Editorial; McGraw Hill, Capron AM.
- Carrasco, D. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Editorial San Marcos.
- Chiavenato (2012) *cinco dimensiones de la personalidad*. México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011), *Niveles de formación individual*. México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

- Davis, K y Newstrom, J (2003), *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (8° Ed.), Mc Graw – Hill, México.
- Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2012), *El estudio de las organizaciones*. Interamericana. Editorial; Santiago.
- Katz, D. y Kahn, R. (2013). *The social psycology of organizations (La psicología social de las organizaciones)*. HR Folks International.
- Foucault (2008), citado por Ferry en *Pedagogía de la formación*. Francia. Tercera Edicion.
- Harold, E. (2001) *Diplomacia cultural. ¿Qué es y qué no es?* Universidad Autónoma del Estado de México. Editorial espacios públicos.
- Hernández, S. (2003) *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-la-investigacion-Hernandez-Fernandez>.
- Hellriege, Slocum & Woodman (2009), *Comportamiento organizacional México*: International Thompson Editores.
- Gamargo, E. y Rojas, M. (2008), *Ética pública en las organizaciones de base: Gerenciar para Alcanzar el Bien Común*. Venezuela. Editorial; latindex- ISSN: 1856-1594.
- García, S., y Dolan, S., (2007), *Dirección por valores*, España, serie Mc Graw Hill Management.
- García, O. (2007), *La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional*. Fundación Universitaria Católica del Norte Colombia. Editorial; ISSN: 0124-5821.

- Grueso Hiestroza, M. (2010) *Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización INNOVAR*. Colombia.
- Guillen, C. y Guill, R. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España: Mc. Graw-Hill.
- Lazarte, H. (2000) *Visiones y revisiones Populismo y cultura política en la América Andina*. Monterrey, Nuevo León, México. Editorial; ISSN: 2007-1205.
- Montaña, A. P. (2015) *Caracterización y lineamientos lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones*. Colombia
- Newstrom, J. (2007) *El comportamiento Humano en el Trabajo Comportamiento Organizacional*. 12 va. Edición. Mc Graw Hill. México
- Robbins, S. (2010) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*, México, Editorial Prentice-Hall.
- Rodríguez, C. (2004). *La cultura de una empresa*. México: Panorama Editorial.
- Romero, D. B. (2008) *La dimensión individual en el comportamiento organizacional el presente artículo se basa en la investigación realizada en 2006 en la Corporación Universitaria Iberoamericana*, Facultad de psicología.
- Royo, C. (2005). *Las competencias como herramienta para el cambio cultural en una organización bancaria*. Barcelona, Tesis Doctoral. Recuperado el 24 de Mayo de 2013 en, <http://www.tdx.cat/bitstream/10803/2667/01.CRMparte1.pdf?sequence=1>

- Sanchez, R. (2014), *Una didáctica nueva de la investigación en ciencias sociales y humanas*. Mexico. Editorial, Graciela Bellon.
- Schein, E. (1991) Recuperado en febrero 2006 de: <http://www.scielo.sa.cr>
- Solomon, M, R. (2013) *comportamiento del consumidor*. México: editores san Francisco.
- Tunnermanch, C. (2009), *sistema de los valores organizacionales*. Universidad del Zulia Venezuela. Editorial; Omnia. ISSN: 1315-8856.
- Vásquez, M. (2009) *La cultura organizacional presente en dayco telecom, c.a: una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost*.
- Vargas (2014) *Elementos de la cultura organizacional*. *La cultura cracia organizacional*. México, Edición. Electrónica Gratuita. Texto completo en www.Eumed.net/libros/2007b/301
- Vargas (2011), *Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano*. Puno, edición repositorio UNA- Puno.
- Vargas, R. J. (2011) *Cultura y Desarrollo Organizacional*. UNA- PUNO.
- Yucra, D. (2017) *influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Rubí S.A*. UNA- Puno
- Zapata, A. (2007), *cultura organizacional*. Universidad del Valle Colombia. Editorial; Universidad del Valle.

ANEXOS



ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Los determinantes en la formación individual y su influencia en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito – Puno 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera los determinantes en la formación individual influyen en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Conocer los determinantes en la formación individual de las mujeres en la cultura organizacional del Barrio Vallecito- Puno?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Los determinantes en la formación individual de las mujeres influyen en la cultura organizacional del Barrio Vallecito- Puno.</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></p> <p>DETERMINANTES EN LA FORMACIÓN INDIVIDUAL</p>	<p>Niveles de la formación individual</p>	A nivel de sistema organizacional	<p>Cuestionario</p> <p>Sobre los determinantes en la formación individual y cultura organizacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Como influye los niveles de la formación individual de las mujeres en la cultura organizacional del Barrio Vallecito- Puno? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la influencia de los niveles de formación individual en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno 	<p>Hipótesis específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los niveles de la formación individual influyen significativamente en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito- Puno. 			A nivel grupal	
					A nivel individual	
				Asertivo		
				<p>Dimensiones de la personalidad</p>	Ajuste emocional	
					Responsable	
				Interés		



<ul style="list-style-type: none"> ▪ Como influye las dimensiones de la personalidad en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito – Puno? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Precisar la influencia de las dimensiones de la personalidad en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito – Puno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las dimensiones de la personalidad influyen significativamente en la cultura organizacional de las mujeres del Barrio Vallecito-Puno. 	<p><u>VARIABLE</u> <u>DEPENDIENTE</u></p> <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	Elementos de la cultura organizacional	Visibles
					Estructurales
				Tipos de cultura organizacional	Conductuales
					Cultura fuerte
	Cultura débil				

ANEXO 02

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índice	Instrumento
<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></p> <p>DETERMINANTES EN LA FORMACIÓN INDIVIDUAL</p>	<p>Niveles de la formación individual</p>	A nivel de sistema organizacional	Ud. Participa en las reuniones convocadas por el Barrio?	<p>Cuestionario</p> <p>Sobre los determinantes en la formación individual y cultura organizacional</p>
		A nivel grupal	Participa en las actividades que realiza su Barrio?	
		A nivel individual	Le gustaría ser parte de la junta directiva?	
	<p>Dimensiones de la personalidad</p>	Asertivo	Ud. Participa con opiniones cuando asiste a las reuniones de su organización del Barrio?	
		Ajuste emocional	Se encuentra bien y/o satisfecha viviendo en su Barrio?	
		Responsable	Colabora en las actividades importantes de su Barrio?	
		Interés	Le interesa los problemas de su Barrio? A Ud. Le interesa el desarrollo de su Barrio?	
<p><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u></p> <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Elementos de la cultura organizacional</p>	Visibles	Que valores practica? Cree Ud. Que valores se están dejando de practicar?	
		Estructurales	1. Tienen algunas normas, reglamentos en su Barrio? 2. Cree Ud. Que su Barrio requiere algunas normas, reglamentos para ser mejor?	
		Conductuales	1. Ud. Como piensa que se comporta frente a sus vecinas? 2. conversa Ud. Con sus vecinas (os) acerca de la organización de su Barrio?	
	<p>Tipos de cultura organizacional</p>	Cultura fuerte	Ud. Respeta las opiniones del presidente?	
		Cultura débil	Su barrio cumple con sus objetivos propuestos?	

ANEXO N° 03**CUESTIONARIO PARA LAS MUJERES DEL BARRIO VALLECITO PUNO**

Previo saludo, el carácter de la encuesta es para una investigación que tiene por objetivo “conocer los determinantes en la formación individual de las mujeres y su influencia en la cultura organizacional del Barrio Vallecito”, motivo por el cual pido a Ud. Me brinde la información según las preguntas detalladas.

I. INFORMACIÓN GENERAL**1. Estado civil**

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Conviviente
- d) Separada
- e) Viuda

2. Cuantos años tiene actualmente

- a) 15-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46 -55
- e) 56- a mas

3. A que actividades se dedica actualmente?

- a) Estudiar
- b) Ama de casa
- c) Trabajar
- d) Otros.....

4. Grado de instrucción

- a) Sin grado de instrucción
- b) Primaria
- c) Secundaria
- d) Superior

II. DETERMINANTES DE LA FORMACION INDIVIDUAL**2.1. Niveles de la formación individual****5. Ud. Participa en las reuniones convocadas por el Barrio?**

- a) Siempre
- b) De vez en cuando
- c) Nunca

6. Participa en las actividades que realiza el Barrio?

- a) Siempre
- b) De vez en cuando
- c) Nunca

7. Le gustaría ser parte de la junta directiva de su Barrio?

Si () No ()

Porque

.....

2.2. Dimensiones de la personalidad

8. Ud. Participa con opiniones cuando asiste a las reuniones de su organización del Barrio?

- a) Siempre
- b) Algunas veces
- c) Nunca

9. Se encuentra bien y/o satisfecha viviendo en su Barrio?

Si () No ()

Porque

.....

10. Colabora en las actividades importantes en su Barrio?

- a) Siempre
- b) Algunas veces
- c) Nunca

11. Le interesa los problemas de su Barrio?

Si () No ()

Porque.....

12. A Ud. Le interesa el desarrollo de su Barrio?

Si () No ()

Porque.....

III. CULTURA ORGANIZACIONAL

3.1. Elementos de la cultura organizacional

13. Que valores practica?

- a) Respeto
- b) Responsabilidad
- c) Otros.....

14. Cree ud. Que los valores se están dejando de practicar

Si () No ()

Que opina al respecto.....

15. Tienen algunas normas, reglamentos en su Barrio?

Si () No ()

Cuales son.....

16. Cree Ud. que su Barrio requiere algunas normas, reglamentos para ser mejor

Si () No ()

Cuales.....

17. Ud. Como piensa que se comporta frente a sus vecinas?
a) Normal
b) No se lleva bien
c) Especificar.....
18. Conversa ud. Con sus vecinas(os) acerca de la organización de su Barrio?
a) Siempre
b) Algunas veces
c) Nunca

3.2. Tipos de cultura organizacional

19. Ud. Respeta las opiniones del presidente?
a) Siempre
b) Algunas veces
c) Nunca
20. Su Barrio cumple con sus objetivos propuestos?
a) Siempre
b) Algunos
c) Nunca
21. Como es su organización en su Barrio?
a) Buena
b) Mala
c) Solo a veces se organizan
d) No se organizan
22. La junta directiva les organiza a ustedes como personas conformantes del Barrio?
a) Siempre
b) Algunas veces
c) Nunca
23. Le gustaría participar en las elecciones de su organización?
Si () No ()

Porque.....