



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**“LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SENTIDO
DE PERTENENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS PROCESOS
AGREGADORES DE VALOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA
MERITOCRACIA”**

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Grado
de Magister en Gestión del Talento Humano**

Autor

Sara Rebeca Galárraga Soto

Director

Norma Placencia Galindo Msc.

Quito – Abril – 2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Sara Rebeca Galárraga Soto, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Sara Rebeca Galárraga Soto

C.I. 1714812276

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Directora del Trabajo de Grado presentado por la señorita Sara Rebeca Galárraga Soto, previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 06 días del mes de abril del 2015.

Norma Placencia Galindo Msc.

C.I. 1703907020

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a tres personas fundamentales en mi vida a mi mamá mi muñeca, por ser esa fuerza de lucha día a día por enseñarme a enfrentarme a la vida con valores y sabiduría, a mi hermana Gaby Trujillo, por ser ese ángel especial, la amiga incondicional, y la alegría de mis días y a mi abuelita por ser ese ejemplo de vida y de fortaleza, son quienes han sido el pilar y mi compañía para alcanzar mis logros profesionales.

CON MUCHO AMOR PARA USTEDES

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mi abuelito y tío que desde el cielo me cuidan, a mi familia, mis tíos, primos, y mis enanos, porque cada día me enseñan que el amor de familia supera cualquier barrera, me enseñan que uno mismo es quien teje su propia escalera para alcanzar sus sueños y llegar alto y a mí Directora de tesis Norma Placencia Galindo Msc, por el esfuerzo y el apoyo al finaliza mi tesis.

Muchas gracias a todos.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se diagnosticó la influencia de la cultura organizacional en el sentido de pertenencia de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta que se realizó a los servidores públicos, permitiendo obtener información relevante para dar cumplimiento con los objetivos planteados. En el capítulo 1 se detalla el problema de la investigación, en el que menciona la falta de un estudio acerca de la cultura organizacional y su influencia entre sus servidores públicos; por lo que se observa que existe una identificación entre los servidores públicos y la cultura organizacional. En el Capítulo 2 se citó conceptos inherentes a la cultura organizacional y sentido de pertenencia, así como aportes científicos relacionados con la temática de la investigación para concluir con dicha investigación. En el Capítulo 3 se establece la metodología argumentada en la investigación, detallando así las variables de la misma. En el capítulo 4 se realiza la presentación y análisis pertinente de los resultados y en el capítulo 5 se formula las conclusiones y recomendaciones producto de la mencionada investigación, el cual aportará con la gestión y el desarrollo institucional.

Palabras Clave: Cultura Organizacional, Sentido de Pertenencia; Instituto Nacional de la Meritocracia y Procesos Agregadores de Valor.

ABSTRACT

In this research the influence of organizational culture was analyzed in the ownership of public workers of the adding value processes of the National Institute of Meritocracy. The data collection technique used was a test made to the public workers, in order to obtain relevant information to complete the thesis objectives. In chapter 1, the research problem that mention the lack of a technical analysis of the organizational culture and is detailed the influence among public workers; so it observed that there is identification between them and organizational culture. In Chapter 2 inherent organizational culture, sense of belonging concepts and scientific contributions related to the objectives of the investigation. Chapter 3 argued methodology research and the variables of the same set. In chapter 4 is the presentation and pertinent analysis of the results and in chapter 5 we can find the recommendations and conclusions of the project, which will contribute to the management and institutional development.

Keywords: Organizational Culture, Sense of Belonging; National Institute of Meritocracy and Process Value aggregators.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO.....	2
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
CAPÍTULO I.....	14
1. Introducción	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos.....	15
1.4. Proposición.....	15
1.5. Justificación	15
CAPITULO II.....	17
2. Marco teórico	17
2.1. Marco Institucional.....	17
2.1.1. Misión	18
2.1.2. Visión.....	18
2.1.3. Valores Institucionales.....	18
2.2. La Administración de Talento Humano	18
2.3. La Cultura Organizacional	19
2.3.1. Características de Cultura Organizacional	20
2.3.2. Niveles de Cultura Organizacional.....	22
2.3.3. Visión.....	22
2.3.4. Misión	23
2.3.5. Valores Corporativos.....	23

2.4. Sentido de Pertenencia.....	24
2.4.1. Herramientas para mejorar el grado de pertenencia organizacional	24
2.4.2. Factores que contribuyen a elevar y/o mantener el compromiso laboral	25
3. Marco Metodológico	29
3.1. Métodos de la Investigación	29
3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.3. Población	30
3.4. Muestra.....	30
3.5. Sistema de variables.....	30
3.5.1. Operacionalización de las variables	31
3.6. Herramientas e Instrumentos.....	35
CAPITULO IV.....	37
4. Resultados o Marco Empírico	37
4.1. Presentación y análisis de resultados.....	37
4.2. Análisis de correlaciones	55
4.3. Interpretación de las correlaciones	59
4.4. Comprobación de hipótesis	62
CAPITULO V.....	63
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	63
5.1. Conclusiones:	63
5.2. Recomendaciones	64
6. Referencias Bibliográficas.....	65

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 3.1 Operacionalización de Variables.	31
Cuadro 3.2. Confiabilidad de Instrumento	36
Cuadro 4.1 ¿Le gusta el logotipo del INM?	38
Cuadro 4.2. ¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?	39
Cuadro 4.3. ¿Conoce cómo y para que se creó el INM?	40
Cuadro 4.4. ¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?	41
Cuadro 4.5. ¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace participes a sus colaboradores?	42
Cuadro 4.6. ¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?	43
Cuadro 4.7. ¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?	44
Cuadro 4.8. ¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?	45
Cuadro 4.9. ¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?	46
Cuadro 4.10. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?	47
Cuadro 4.11. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?	48
Cuadro 4.12. ¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?	50
Cuadro 4.13. ¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?	51
Cuadro 4.14. ¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?	52
Cuadro 4.15. ¿Qué tanto considera que el estilo de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?	53
Cuadro 4.16. ¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?	54

Cuadro 4.17 Correlación de variables	55
Cuadro 4.18 Escala de Valoración	59
Cuadro 4.19 Correlación N°1	59
Cuadro 4.20 Correlación N°2	60
Cuadro 4.21 Correlación N°3	60
Cuadro 4.22 Correlación N°4	61
Cuadro 4.23 Correlación N°5	61
Cuadro 4.24 Correlación N°6	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1 ¿Le gusta el logotipo del INM?	38
Gráfico 4.2 ¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?	39
Gráfico 4.3. ¿Conoce cómo y para que se creó el INM?.....	40
Gráfico 4.4. ¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?.....	41
Gráfico 4.5. ¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace participes a sus colaboradores?.....	42
Gráfico 4.6. ¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?	43
Gráfico 4.7. ¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?.....	44
Gráfico 4.8. ¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?	45
Gráfico 4.9. ¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?	46
Gráfico 4.10. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?.....	48
Gráfico 4.11. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?	49
Gráfico 4.12. ¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?	50
Gráfico 4.13. ¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?	51
Gráfico 4.14. ¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?	52
Gráfico 4.15. ¿Qué tanto considera que el estilo de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?	53
Gráfico 4.16. ¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?	54

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. ENCUESTA SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MERITOCRACIA	
INM.....	70

CAPÍTULO I

1. Introducción

1.1. Planteamiento del problema

La administración pública está direccionada a brindar un servicio de calidad a la ciudadanía en general y entre ello se encuentran los servidores públicos. Por lo tanto debemos considerar que la gestión del talento humano se constituye en un instrumento esencial para lograr las condiciones propicias que coadyuven a la satisfacción laboral de los servidores públicos respecto a la institución donde laboran.

Por esta razón, la gestión del talento humano entendida como un proceso, por el cual se realiza el estudio de la cultura organizacional y su influencia en la percepción de los servidores públicos, demanda mayor gestión.

En el Instituto Nacional de la Meritocracia (INM) se observa que hace falta un estudio acerca de la cultura organizacional y su influencia entre sus servidores públicos, lo que ha ocasionado que no se preste atención a la verdadera influencia, tanto positiva como negativa, que puede causar la cultura en el sentido de pertenencia de sus servidores públicos para con la institución donde laboran.

Por lo antes expuesto, el propósito del presente trabajo, fue investigar como la cultura organizacional influye en el sentido de pertenencia de los servidores públicos en los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia. Mediante un estudio en el cual permitirá realizar mejoras enfocadas al sentido de pertenencia de los servidores públicos involucrados a la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo incide la cultura organizacional en el sentido de pertenencia de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del INM?

1.3. Objetivos

➤ Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el sentido de pertenencia de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia.

➤ Objetivos específicos

1. Diagnosticar la cultura organizacional en el INM.
2. Diagnosticar el sentido de pertenencia de los de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del INM.
3. Diagnosticar la influencia de la cultura organizacional en el sentido de pertenencia de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del INM.

1.4. Proposición

La cultura organizacional influye en el sentido de pertenencia de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia.

1.5. Justificación

Se realizó un estudio de cultura organizacional para evidenciar el sentido de pertenencia que tienen los servidores sobre la institución pública donde laboran, lo que permitiera que se fortalezcan relaciones para generar un buen ambiente de trabajo.

Ante estos antecedentes, la presente investigación contribuye a determinar la importancia de la cultura organizacional y su influencia sobre el sentido de pertenencia de los servidores en los procesos agregadores de valor del INM. De esta manera, se busca proponer acciones para que la institución fortalezca y beneficie la satisfacción de los servidores, al poder contar con personal comprometido con la misma, mediante un estudio técnico que permita identificar la cultura organizacional y su influencia en el talento humano de la institución.

Por otra parte, para la autora de esta investigación, la cultura organizacional, es el proceso que considera más interesante dentro de la gestión del talento humano, debido a que está enfocado a desarrollar estrategias que buscan fortalecer el sentido de pertenencia y la satisfacción de los servidores públicos para con la institución pública, lo que le conlleva a proponer acciones a fin de brindar una solución a esta problemática, de manera concreta y practica para el mejoramiento de la institución.

CAPITULO II

2. Marco teórico

2.1. Marco Institucional

Decreto Ejecutivo No. 737 del 18 de abril, publicado en el Registro oficial No. 441 del 5 de mayo (2011) en su artículo 2 indica que el Instituto Nacional de la Meritocracia (INM) tiene como objetivo:

“El Instituto Nacional de la Meritocracia tendrá como misión fortalecer la gestión pública, garantizando la aplicación de un sistema técnico de méritos en competencias, habilidades, capacidades, destrezas y valores que permitan seleccionar al personal idóneo para el servicio público, articulando la selección, evaluación, promoción y ascenso de las y los servidores públicos, para mejorar la competitividad y fomentar la excelencia en las instituciones del Estado; en un marco de igualdad de oportunidades, libre acceso, transparencia y sin discriminación” (pág. 2)

Estatuto Orgánico por Procesos del Instituto Nacional de la Meritocracia (2012) en su artículo siete, establece a los procesos de valor como:

(...) “Los procesos que agregan valor generan, administran y controlan los productos y servicios destinados a usuarios externos y permiten cumplir con la misión institucional, denotan la especialización de la misión consagrada en la ley y constituyen la razón de ser de la institución.” (...) (pág. 3)

Los procesos agregadores de valor se clasifican de la siguiente manera:

- Procesos Agregadores de Valor:
 - Gestión Técnica del Sistema de Carrera Basado en Méritos.
Responsable: Coordinador General Técnico.
 - Gestión de Identificación, Reclutamiento, Selección, Promoción, Ascenso y Evaluación del Desempeño.
Responsable: Director de Control de Selección y Evaluación del Desempeño.
 - Gestión de Asesoría y Fortalecimiento.
Responsable: Director de Asesoría y Fortalecimiento.
 - Gestión de Investigación, Análisis y Desarrollo
Responsable: Director de Investigación y Desarrollo

2.1.1. Misión

Promover la excelencia, eficiencia y efectividad en las instituciones públicas, a través de soluciones estratégicas que construyan sistemas de gestión del Talento Humano para identificar, atraer y retener a personas que por sus logros, profesionalismo y calidad humana, merecen servir a los ecuatorianos.

2.1.2. Visión

Ser líderes en el desarrollo de instituciones que cuentan con personas íntegras y comprometidas en ofrecer servicios públicos de clase mundial para el desarrollo de los ecuatorianos.

2.1.3. Valores Institucionales

- **Ética Profesional:** Nos comprometemos con un modelo de comportamiento individual y colectivo basado en normas de estricta legalidad y principios de bien común.
- **Excelencia:** Alta calidad de los resultados y la satisfacción plena de los compromisos adquiridos con los usuarios.
- **Compromiso:** Asumimos y cumplimos las obligaciones contraídas.
- **Honestidad:** Nos conducimos con rectitud y honradez, sobre la base de principios y valores éticos.
- **Transparencia:** Actuación dentro de un marco de normas y reglas claras, dejando constancia de los actos realizados.
- **Proactividad:** Siempre actuaremos pensando en los mejores escenarios de futuro para el servicio público ecuatoriano.
- **Innovación:** Somos una organización orientada a dotar de valor público y excelencia profesional los procesos de transformación organizacional y modernización del Estado.
- **Imparcialidad:** Actuación con apego a la justicia, el deber y la igualdad, evitando el proceder discriminatorio.

2.2. La Administración de Talento Humano

Chiavenato (2007) en su libro Administración de Recursos Humanos, afirma:

“La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo”. (pág. 122)

La administración de recursos humanos o Gestión del Talento Humano como se lo conoce en la actualidad, es la encargada de promover el desempeño del personal mediante los subsistemas de talento humano, logrando así que los servidores cumplan los objetivos de la institución generando un buen clima laboral.

2.3. La Cultura Organizacional

El análisis sobre la Cultura Organizacional permite verificar la existencia de un conjunto de normas, hábitos y valores de los individuos en una organización, estableciendo en su comportamiento diario. Adicionalmente los mismos autores citan:

Jorge Arnoletto (2009) en su libro Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones, menciona que:

“Es el conjunto de los valores y normas (formales e informales) que respaldan tales comportamientos; y configuran el ambiente o “clima mental” en el que se desarrolla la convivencia del grupo.” (pág. 71)

Robbins (2004) en su libro Comportamiento Organizacional, menciona que:

“la cultura Organizacional es el sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras.” (pág. 525)

Chiavenato (2009), en su libro Gestión del Talento Humano, indica que cultura es:

“la cultura Organizacional es el modelo de asuntos básicos compartidos que aprende un grupo como vía para resolver sus problemas de adaptación al exterior y de integración al interior y que funciona tan bien que se considera válido y deseable transmitiendo a los nuevos miembros, por ser la forma correcta de percibir, pensar y sentir respecto a sus problemas.” (pág. 177)

Mazerosky y Portillo (2009), en su libro Comportamiento organizacional, menciona que:

“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)” (pág. 7)

La cultura organizacional son grupos de personas que se involucran en ella para determinar sus preferencias y poder administrar una empresa, diferenciando así lo que la filosofía organizacional puede lograr en un alto grado de conexión entre sus trabajadores y la institución, de esta manera se construye la propia identidad de la empresa englobada en la misión, visión, valores corporativos, políticas, etc.

Adicionalmente, la cultura organizacional se enfoca en la innovación lo que puede lograr que los empleados expresen fiel cumplimiento a los resultados, mediante técnicas y procedimientos que disminuyan la agresividad entre el personal y fortalezcan la estabilidad manteniendo a su personal motivado.

Por lo que, podemos definir que la Cultura Organizacional es el reflejo de las necesidades y estabilidad del trabajador, en base a una cultura institucional.

2.3.1. Características de Cultura Organizacional

Robbins y Judge (2009) argumenta que cultura organizacional es un sistema de características básicas que valora la organización. Tomando en cuenta que se desprende de siete características básicas esencia que son:

1. **Innovación y correr riesgos:** grado para alentar a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
2. **Minuciosidad:** grado en que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.
3. **Orientación a los resultados:** grado en que la gerencia se centra en los resultados.
4. **Orientación a las personas:** grado en que la gerencia, se centra en la actuación de los empleados para medir resultados.
5. **Orientación a los equipos:** grado en que las actividades laborales se organizan en equipos.
6. **Agresividad:** grado en que las personas son competitivas, antes que despreocupadas.
7. **Estabilidad:** grado en que en las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer.

Así también, Chiavenato (2009) presenta seis características principales de la cultura organizacional:

1. **Regularidad de los comportamientos observados:** son las interacciones entre los participantes por las terminologías propias y rituales relacionados con conductas diferentes.
2. **Normas:** son patrones de comportamiento que encadenan guías para realizar las cosas.
3. **Valores predominantes:** son los que defienden a la organización y espera a que los participantes colaboren.

4. **Filosofía:** son las políticas que refuerzan las creencias sobre cómo tratar a los empleados y clientes.
5. **Reglas:** son los lineamientos establecidos, con el comportamiento y normas de la organización.
6. **Clima organizacional:** es transmitido por el ambiente de trabajo. Esto quiere decir que interactúan los participantes.

Estas características indican que la cultura de cada organización, está plasmada con la imagen de la misma, es decir de cómo se hacen las cosas y cómo se debe comportar.

2.3.2. Niveles de Cultura Organizacional

Chiavenato (2009), en su libro Gestión del Talento Humano, menciona los niveles de la cultura organizacional:

1. **Artefactos:** son las cosas o los eventos que nos indica de forma visual o auditiva de la cultura organizacional.
2. **Valores Compartidos:** son los valores relevantes que adquieren importancia para las personas y que definen las razones que explican por qué hacen lo que hacen.
3. **Supuestos básicos:** son las creencias inconsistentes, las percepciones, los sentimientos y los supuestos dominantes en los que creen las personas.

2.3.3. Visión

Son objetivos plasmados hacia el futuro con un interés según el eje del negocio, renovando así el uso de tendencias proyectadas y sus implicaciones en la institución para que de esta manera se vea reflejado en lo que pretende lograr la organización a mediano y largo plazo.

La visión se crea por el representante legal y un comité de la institución, quienes tienen que incluir en su análisis muchos de los anhelos de los empleados tanto internos como externos, proyectando una imagen ideal, a fin de crear la iniciativa de lo que será el futuro la empresa.

La importancia de la visión de las empresas nuevas tanto privadas como públicas, al acertado planteamiento es esencial para conseguir los resultados de la organización.

2.3.4. Misión

La Misión es la razón de ser de una empresa, la cual se analiza en el macrosistema y suprasistema, es decir en el entorno de la organización para construir el contexto actual o definir el propósito de la misma.

Gómez (2006), menciona que Misión es: “La finalidad fundamental que justifica la existencia de la empresa. El punto de partida en la formulación de la estrategia es la definición de la propia empresa, el producto que vende o el servicio que presta en el mercado al que sirve.” (pág. 130)

Para Alles (2007-2008), en su libro comportamiento organizacional menciona que Misión es “el porqué de lo que la organización hace, su razón de ser, su propósito. Dice aquello por lo cual, al final, la organización quiere ser recordada”. (pág. 423)

Ante lo expuesto, podemos decir que la misión es la necesidad de satisfacer a los clientes tanto internos como externos, al producto y servicios de la institución, por lo que, se requiere que sea concreta, amplia, motivadora y alcanzable, es decir los elementos por los cuales se conocerá el negocio al que se dedica la empresa y hacia dónde se dirige en el futuro.

2.3.5. Valores Corporativos

Alles (2007-2008), en su libro Comportamiento Organizacional, señala que valores corporativos “son aquellos principios que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas”. (pág. 37).

Los valores de las empresas, son aquellas que tienen que ver con sus colaboradores, clientes, competidores, etc; sin embargo, la importancia de fomentar los valores hace que sea parte de la esencia e imagen de la compañía, lo cual se refleja en el comportamiento de los colaboradores. Así mismo, permite identificar a un individuo si puede adaptarse a la empresa con su forma de ser y relacionarse con los otros.

2.4. Sentido de Pertenencia

Para Chiavenato (2009), sentido de pertenencia es la estabilidad y seguridad que obtiene la persona cuando ocupa un lugar dentro de un equipo de trabajo; lo cual lo llevará a buscar conductas que permiten ocupar un lugar dentro de la institución.

2.4.1. Herramientas para mejorar el grado de pertenencia organizacional

Ante lo mencionado, Van den Berghe (2005) menciona que para elevar el sentido de pertenencia en los funcionarios, es el rol del Director Ejecutivo realizar periódicamente reuniones, al menos una vez al mes, con el fin de lograr un canal de comunicación efectivo con sus empleados, en el que se pueda dialogar sobre la situación de la empresa, planes, proyectos, objetivos, estrategias y noticias de la misma, receptando ideas y sugerencias. Asimismo, afirma que el talento humano de la institución es valioso, especialmente en aquellos que utilicen su experiencia y conocimientos para el cambio, innovando continuamente la calidad del trabajo, mejorando los productos y servicios, lo cual conlleva a un crecimiento de la productividad, fortaleciendo el futuro y el crecimiento de la institución; por lo tanto, al ser humano, como tal, se lo debe considerar como un trabajador, más no como un costo, teniendo en cuenta sus resultados y no su remuneración, para que sean más productivos, la empresa debe tener apertura para analizar, aceptar y llevar a la práctica los cambios e innovaciones que los trabajadores proponen.

La gerencia es quien está en la potestad de retener, cambiar, motivar y apoyar al capital humano, ya que ellos son los que le permiten a la organización innovar, subsistir, incentivar el liderazgo, progresar y proyectarse al futuro.

Para ello menciona nueve principios que debe tomar en cuenta el director de una institución en la actualidad, con el fin de aumentar la productividad, y lograr mayor competitividad en la institución:

- Despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa
- Motivar al personal
- Considerar la importancia de cada puesto
- Permitir tomar decisiones
- Compensar salarialmente con base en resultados
- Aplicar la mega gerencia
- Realizar esporádicamente un benchmarking
- Desarrollar una gerencia táctica personalizada
- Innovar

Adicionalmente, (Anónimo, 2000), en el artículo El Sentido de Pertenencia, menciona que el este, se considera como un factor administrativo, con alta influencia en el personal. Las instituciones cuentan con una variedad de herramientas, como la comunicación interna, la que brinda buenas razones para que nazca el efecto de sentido de pertenencia. Desde la figura de esta publicación la pertenencia se construye cuando se consolida una identidad, y el personal se “pone la camiseta” como vulgarmente se dice, tomando en cuenta que la identidad es cuestionada, en vista que los seres humanos son susceptibles a cambios. Es necesario la adaptación al trabajo y a nuestro entorno.

El sentido de pertenencia lleva a que el personal se sienta comprometido con la institución y la sienta parte de ella, al ejecutar sus acciones y trabajo, sin que influya el clima laboral en sus acciones diarias.

2.4.2. Factores que contribuyen a elevar y/o mantener el compromiso laboral

Aunque la responsabilidad o compromiso de los trabajadores con la institución es parte importante de la relación entre sí, la organización de la misma manera deberá actuar con sus trabajadores, dado que es un elemento que puede

incidir en el compromiso del mismo con la institución, y de esta manera afectar su desempeño laboral.

Así mismo, Allan (2006) citando a Oddó (2000), añade que el objetivo de efectuar prácticas de reconocimiento al interior de las organizaciones no sólo es una indicación de aprobación para la persona, sino también es un mensaje para los otros trabajadores acerca de rituales o políticas que conlleva la institución.

Ciertos factores son: el reconocimiento de la propia capacidad y de los logros alcanzados; ser tratados con respeto y dignidad; la autonomía y la libertad en el trabajo; el involucramiento en el trabajo; el orgullo por el trabajo realizado; la calidad de los estilos de vida; la seguridad económica; el desarrollo personal y la salud y el bienestar (Jamieson y O'Mara, 1991).

Con respecto al reconocimiento, los seres humanos no sólo buscan recompensas económicas sino que también esperan reconocimientos inmateriales.

De esta manera, se evidencia que existen variables que afectan el reconocimiento. A continuación, citando a Deichler (1999), se mencionan las variables más necesarias como:

a) Flujo de información: uno de los niveles más básicos de reconocimiento que puede tener una organización hacia sus trabajadores. El cuál es el mantener constantemente informados a sus trabajadores y demostrando que son parte esencial de la organización.

b) Recompensas monetarias: asociadas al desempeño o al logro de metas institucionales. Corresponde a remuneraciones en dinero como incentivos, compensaciones, bonos de desempeño, participación en utilidades, premios en efectivo, gratificaciones, aumentos de sueldo, ascensos, entre otras.

c) Recompensas no monetarias: asociadas al desempeño o cumplimiento de metas, recompensadas en felicitaciones públicas, vacaciones especiales, cenas de reconocimiento, diplomas o placas recordatorias y reconocimientos escritos, son ejemplos de recompensas no monetarias.

d) Estabilidad laboral: en la actualidad existe por parte de las instituciones un nivel de rotación gigante dadas por reestructuraciones o separación de la misma reduciendo el personal, lo cual es una fuerte incertidumbre para los trabajadores y generando inestabilidad laboral.

La inestabilidad laboral provoca graves consecuencias en la organización, afectando el sentido de su trabajo, el compromiso organizacional, su nivel de desempeño y su motivación.

Adicional es el derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación.

e) Capacitación y oportunidades de desarrollo: el crecimiento esencial para el desarrollo y progreso de las capacidades de los individuos profesionalmente y académicamente.

f) Autonomía: el conceder independencia a los trabajadores los hace sentirse más valorados, demostrándoles confianza y apreciando su trabajo.

g) Participación: otorgar al trabajador el poder participar en las decisiones que se relacionan con su trabajo.

2.4.3. Influencia de la cultura organizacional en el sentido de pertenencia

La cultura organizacional influye en el sentido de pertenencia en los trabajadores ya que son ellos quienes perciben esta cultura de una manera positiva o negativa; lo que se reflejará en el rendimiento dentro de sus puestos de trabajo.

Toda institución es diferente, debido a que cuentan o no con una cultura enfocada al giro del negocio, es por eso importante que los trabajadores no solo tengan conocimiento de la misma, sino que la hagan parte de ella.

Por otra parte, Kossen (1996) define la cultura organizacional como valor que sus trabajadores y el ambiente complementan a una organización. Dicho autor menciona que los trabajadores se inclinan a ser encaminados a fomentar la

cultura organizacional. Existen ocho factores que contribuyen a los empleados a percibir la calidad de vida laboral como son:

- Compensación adecuada y justa
- Condiciones seguras y de salud en el trabajo
- Oportunidad para desarrollar y usar su capacidad humana
- Oportunidad para un crecimiento continuo y seguro
- Sentimientos de aceptación
- Derechos de empleado
- Trabajo y espacio total para la vida (el efecto de las demandas del trabajo en la vida personal).

Asimismo, Robbins y Judge (2009) dicen que la cultura organizacional influye en el sentido de pertenencia de los trabajadores debido a que si ellos aprecian esta cultura como un ambiente positivo y quieren permanecer ahí; esto se reflejará en el rendimiento de trabajo.

Adicionalmente, en una organización pueden encontrarse sub culturas, es decir mini culturas que están definidas por división de departamentos y separación geográfica y la cultura dominante, en la cual se expresan valores que se comparten con la mayoría de trabajadores. Esto se puede encontrar en empresas que tienen más de dos agencias con personal diferente en cuanto a edad, escolaridad, antigüedad, etc.

Si la cultura que tiene la organización es fuerte por lo general los valores son sostenidos con seguridad.

Para todas las instituciones la cultura organizacional se define en límites; logrando transmitir una sensación de identidad a los trabajadores, para que se incentive el sentido de pertenencia de las personas.

CAPÍTULO III

3. Marco Metodológico

3.1. Métodos de la Investigación

- **Métodos Teóricos.-** permitió conocer de forma general y específica los diferentes elementos del fenómeno a ser estudiado, permitiendo de esta manera validar o cuestionar la hipótesis planteada, así como la relación de las variables la problemática planteada, apoyándose en el proceso Síntesis, debido al análisis que constituirá la relación existente entre las variables de la investigación.
- **Métodos Empíricos.-** se basó en la información accesible y obtenida a través de la experiencia, mediante técnicas de recolección de información como la encuesta.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo investigativo se emplearán las siguientes técnicas de recolección de datos:

- **Encuesta.-** es un procedimiento de investigación, en el que el investigador recopila datos por medio de una encuesta previamente diseñada a una muestra de individuos.

Se aplicó 16 preguntas cerradas sobre la cultura organizacional y el sentido de pertenencia a 34 personas del proceso agregador de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia. **(ANEXO 1)**

3.3. Población

La presente investigación se realizó en los procesos agregadores de valor del instituto nacional de la Meritocracia, la misma que está conformada por 34 personas en total.

3.4. Muestra

Para la presente investigación no hay muestra, se trabajó con el ciento por ciento de la población, es decir las 34 personas que conforman los procesos agregadores de valor del instituto nacional de la Meritocracia.

3.5. Sistema de variables

- **Variable Dependiente:** Sentido de Pertenencia
- **Variable Independiente:** Cultura Organizacional

3.5.1. Operacionalización de las variables

Cuadro 3.1 Operacionalización de Variables.

Objetivo general: • Determinar la influencia de la cultura organizacional en el sentido de pertenencia de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del INM.									
Hipótesis: La cultura organización influye en el sentido de pertenencia de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia.									
Tipo de Variables	Variable	V. Conceptual	Dimensiones	Subvariables dimensionales	Concepto	Indicador	Ítems/Preguntas	Opciones de Respuesta	Cuantitativo/ Cualitativo
Independiente	Cultura Organizacional	Es el conjunto de los valores y normas (formales e informales) que respaldan tales comportamientos; y configuran el ambiente en el que se desarrolla la convivencia del grupo en una organización	Artefactos	Símbolos	son imágenes o logos que representan a la organización	% de agrado con el logotipo institucional	¿Le gusta el logotipo del INM?	SI/ NO	Cualitativo
						Nivel de identificación con el logotipo institucional	¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?	a) Mucho B) Poco c) Nada	Cualitativo
				Historia	Relato que cuenta como se estableció la organización, mismas que proporcionan explicaciones y legitimidad a las prácticas actuales	% de conocimiento de la historia del INM	¿Conoce cómo y para que se creó el INM?	SI/ NO	Cualitativo
				Lema	Frase o enunciado que expresan una aspiración o ideal, o un pensamiento que sirve de guía a la	% de identificación con el lema institucional	¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de	SI/ NO	Cualitativo

				conducta de la organización		excelencia"?			
			Ritos o Rituales	la serie de actos formalizados y estereotipados realizados a través de costumbres por los miembros de la organización	Nivel de agrado de los ritos, rituales o costumbres que se realizan en la institución	¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace partícipes a sus colaboradores?	a) Mucho B) Poco c) Nada	Cualitativo	
		Valores Compartidos	Valores	Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas	% de conocimiento de los valores corporativos	¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?	SI/ NO	Cualitativo	
					Nivel de identificación con los valores corporativos	¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?	a) Mucho B) Poco c) Nada		
		Supuestos Básicos	Creencias	Conjunto de principios ideológicos de una persona, un grupo social o un partido político	% de percepción sobre las creencias institucionales	¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?	SI/ NO	Cualitativo	
Dependiente	Sentido de Pertenencia	Es la estabilidad y seguridad que logra la persona cuando ocupa un lugar dentro de un equipo de trabajo en una organización	Variables de Reconocimientos	Flujo de Información de	Es el mantener constantemente informados a sus trabajadores y demostrando que son parte esencial de la organización.	% de conocimiento de la información relevante socializada en la institución	¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, cartelera, reuniones,	SI/ NO	Cualitativo

						etc.?		
			Recompensas Monetarias	Reconocimiento remunerado	% de conocimiento sobre los reconocimientos monetarios?	¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?	SI/ NO	Cualitativo
			Recompensas no Monetarias	Reconocimiento verbal significativo	% de conocimiento de reconocimientos no monetarios?	¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?	SI/ NO	Cualitativo
			Estabilidad Laboral	Derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o en una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación	Percepción sobre la estabilidad laboral en la institución	¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?	SI/ NO	Cualitativo
					Percepción sobre si la institución es un buen lugar donde laborar	¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?	SI/ NO	Cualitativo

Capacitación y Oportunidades de Desarrollo	Crecimiento esencial para el desarrollo y progreso de las capacidades de los individuos profesionalmente y académicamente.	% beneficiarios de capacitaciones o permisos y becas por formación	¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?	SI/ NO	Cualitativo
Autonomía	Conceder independencia a los trabajadores los hace sentirse más valorados, demostrándoles confianza y apreciando su trabajo	Nivel de percepción sobre el liderazgo que existe en la institución relacionado con la autonomía del colaborador	¿Qué tanto considera que el estilo de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?	a) Mucho B) Poco c) Nada	Cualitativo
Participación	Otorgar al trabajador el poder participar en las decisiones que se relacionan con su trabajo.	% de conocimiento de las opiniones o sugerencias tomadas en cuenta en la institución?	¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?	SI/ NO	Cualitativo

Elaborado por: La autora

3.6. Herramientas e Instrumentos

3.6.1. Validez

Niño Rojas (2011), en el libro de Metodología de la Investigación: diseño y ejecución, Menciona que:

“cualidad de una prueba o instrumento que consiste en que este sirva justamente para medir lo que se quiera medir y no otra cosa.”

El instrumento utilizado en la presente investigación fue validado por un grupo de expertos en el área de Talento Humano como son el Director de Trabajo de Grado y Maestranteres en proceso de graduación.

3.6.2. Confiabilidad del Instrumento

Niño Rojas (2011), en el libro de Metodología de la Investigación: diseño y ejecución, Menciona que:

“cualidad de una técnica o de una prueba (o instrumento) que consiste en que al ser aplicados en distintos momentos y a las mismas personas deben arrojar los mismos resultados.”

La información recolectada a través de la encuesta aplicada, se estableció la medición de la confiabilidad mediante el modelo estadístico Coeficiente Alfa de Cronbach (1972), (p. 185-187), utilizando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S_t^2}$$

Donde:

- α = Coeficiente de confiabilidad "Alfa de Cronbach"
- n = Número total de ítemes que contiene el instrumento
- S_t^2 = Varianza de puntajes totales
- $\sum S_i^2$ = Sumatoria de la varianza individual de los ítemes

(Welch & Comer, 1988) Alfa de Cronbach es un modelo de seguridad interna, el cual se basa en el promedio de las correlaciones entre los mismos ítems.

De esta manera el coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento en mención se describe mediante el siguiente cuadro:

Cuadro 3.2. Confiabilidad de Instrumento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	16

Fuente SPSS Estadistics 20 prueba piloto

Elaborado por: La autora

Por lo tanto, se puede evidenciar que el Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento es el valor de ,701, lo que demuestra que el mismo tiene una confiabilidad alta, permitiendo obtener resultados objetivos.

CAPITULO IV

4. Resultados o Marco Empírico

4.1. Presentación y análisis de resultados

A continuación se realiza el análisis de los resultados obtenidos, a fin de demostrar los objetivos anteriormente planteados, mismos que son producto de la información recolectada a través de la encuesta aplicada a los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia.

Por lo tanto se presentan los siguientes resultados correspondientes a las variables dependiente e independientes, mismos que contienen la gestión de la Cultura Organizacional y Sentido de Pertenencia en los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia.

ENCUESTA SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MERITOCRACIA - INM

Ante lo expuesto se determina el análisis de los resultados obtenidos en las preguntas de las encuestas, de la siguiente manera:

Diagnóstico de la cultura organizacional en el Instituto Nacional de la Meritocracia.

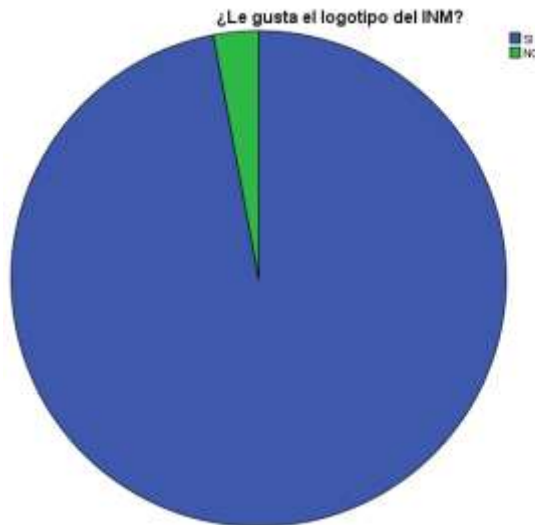
Cuadro 4.1 ¿Le gusta el logotipo del INM?

¿Le gusta el logotipo del INM?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	33	97,1	97,1	97,1
Válidos NO	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.1 ¿Le gusta el logotipo del INM?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se evidencio que al 97,1% de los encuestados les gusta el Logotipo del INM, mientras tanto que al 2,9% no les gusta.

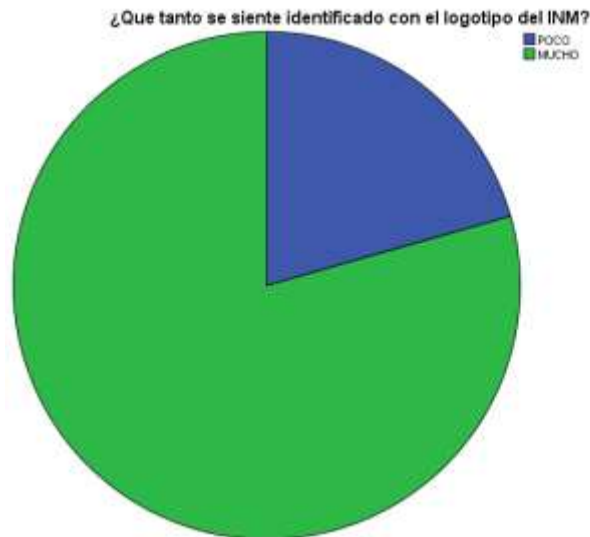
Cuadro 4.2. ¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?

¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos POCO	7	20,6	20,6	20,6
MUCHO	27	79,4	79,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.2 ¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

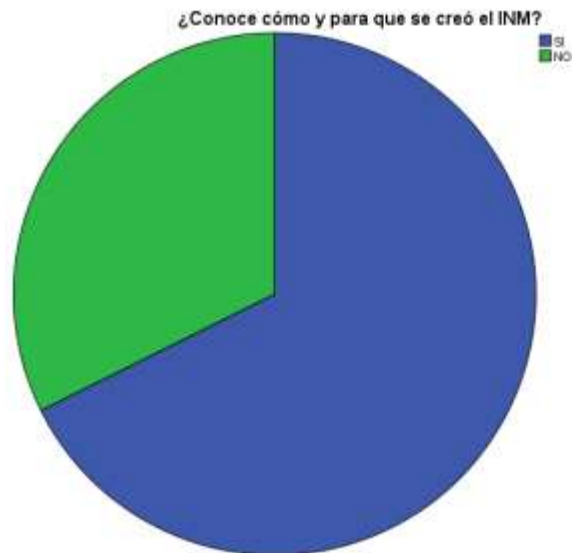
En la pregunta se evidenció que el 79,4% de los encuestados se sienten identificados con el logotipo del INM, mientras tanto que al 20,6% se sienten poco identificados y un 0% no se identifican en nada con el mencionado logo.

Cuadro 4.3. ¿Conoce cómo y para que se creó el INM?

¿Conoce cómo y para que se creó el INM?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	23	67,6	67,6	67,6
Válidos NO	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.3. ¿Conoce cómo y para que se creó el INM?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta el 67,6% de los encuestados conocen cómo y para que se creó el INM, mientras tanto que el otro 32,4% lo desconocen, probablemente por falta de inducción o ingreso del nuevo personal.

Cuadro 4.4. ¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?

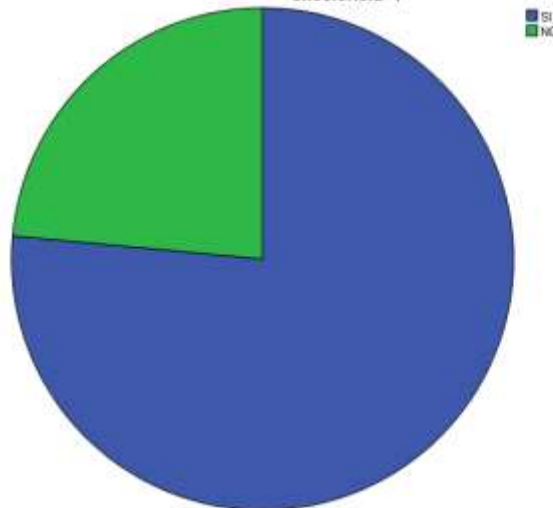
¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	26	76,5	76,5	76,5
Válidos NO	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.4. ¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?

¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta respondió el 76,5% de los encuestados si sienten identificados con el lema del INM, mientras tanto que el otro 23,5% no se sienten identificados, creíblemente por falta de conocimiento al Reglamento de creación del Instituto.

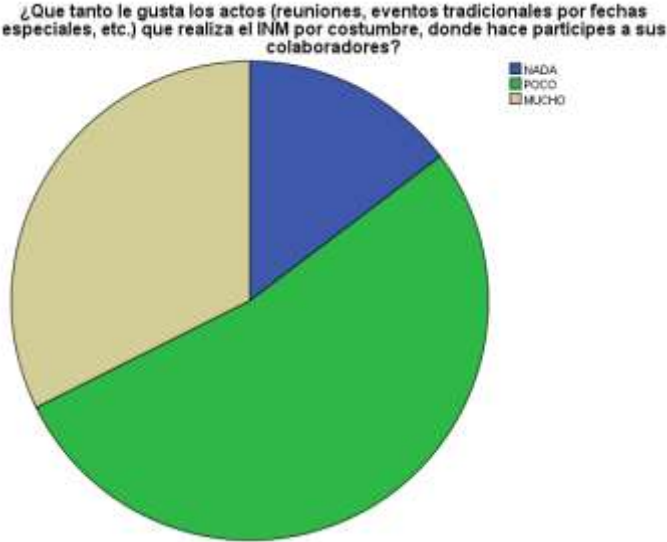
Cuadro 4.5. ¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace participes a sus colaboradores?

¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace participes a sus colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NADA	5	14,7	14,7	14,7
POCO	18	52,9	52,9	67,6
MUCHO	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.5. ¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace participes a sus colaboradores?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

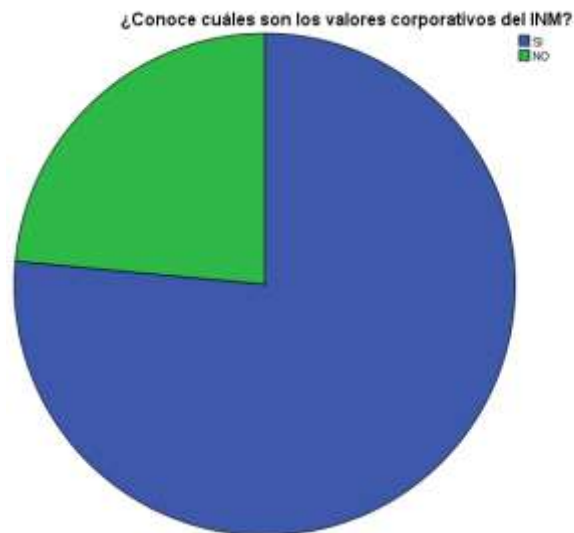
En la pregunta el 32,4% de los encuestados manifiesta que les gusta los actos que realiza el INM para ser partícipes a sus colaboradores, mientras tanto que el 52,9% manifiestan que poco les gustan los actos que se realiza en el instituto y el 14,7% restante no les gustan.

Cuadro 4.6. ¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?

¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	26	76,5	76,5	76,5
Válidos NO	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.6. ¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

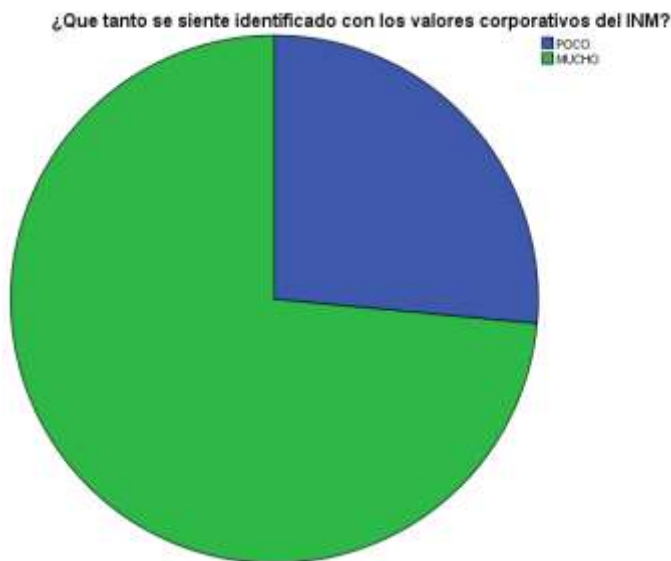
En la pregunta se indica que el 76,5% de los encuestados conoce los valores que tiene el INM, mientras tanto que el otro 23,5% desconoce de los mismos, probablemente por falta de inducción.

Cuadro 4.7. ¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?

¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	POCO	9	26,5	26,5
	MUCHO	25	73,5	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.7. ¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se evidencio que el 73,5% de los encuestados se sienten identificados con los valores corporativos, mientras tanto que al 26,5% se siente poco identificados y un 0% no se identifican nada con los valores.

Cuadro 4.8. ¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?

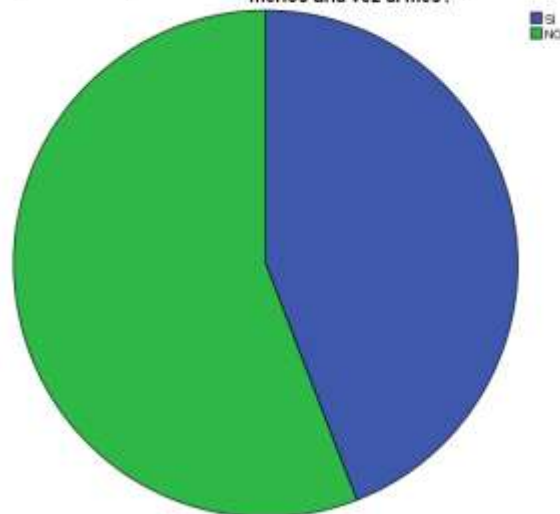
¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	15	44,1	44,1	44,1
Válidos NO	19	55,9	55,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.8. ¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?

¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se demuestra que el 55,9% de los encuestados consideran que no debería haber reuniones de integración, mientras tanto que el otro 44,1% les parece que debería llevarse a cabo las reuniones.

Diagnosticar el sentido de pertenencia de los de los servidores públicos de los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia.

Cuadro 4.9. ¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?

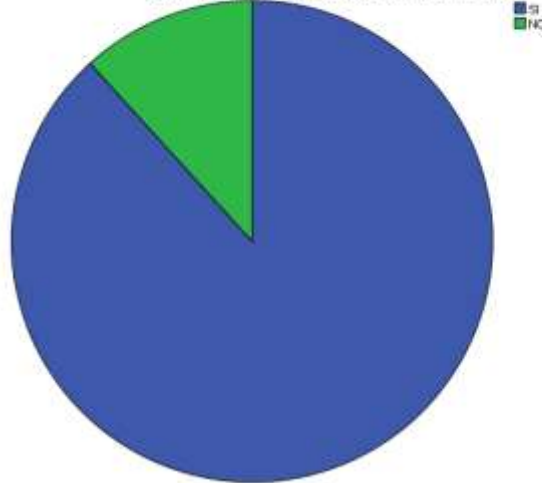
¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	30	88,2	88,2	88,2
Válidos NO	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.9. ¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?

¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta el 88,2% de los encuestados piensan que si se difunde la gestión a los colaboradores por distintos medios de comunicación internos, mientras tanto que el otro 11,8% no lo sienten de la misma manera.

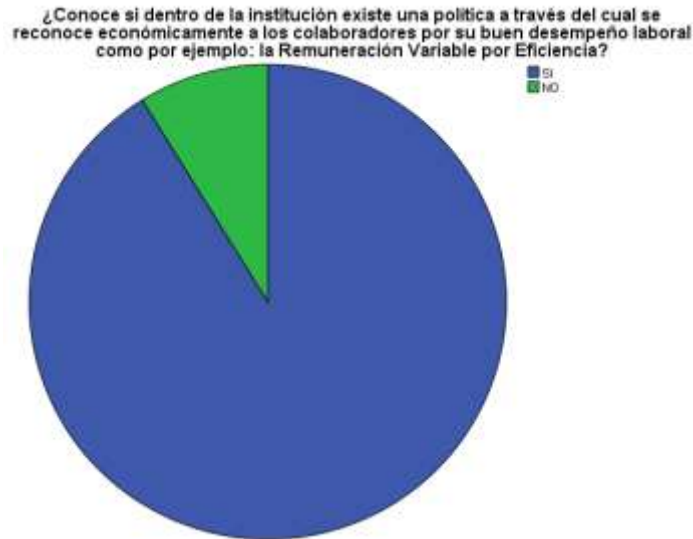
Cuadro 4.10. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?

¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	31	91,2	91,2	91,2
NO	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.10. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se demuestra que el 91,2% de los encuestados si conocen sobre las políticas de reconocimiento económico a los colaboradores por su desempeño laboral, mientras tanto que el otro 8,8% desconocen de las políticas, posiblemente por ser personal nuevo en el sector público.

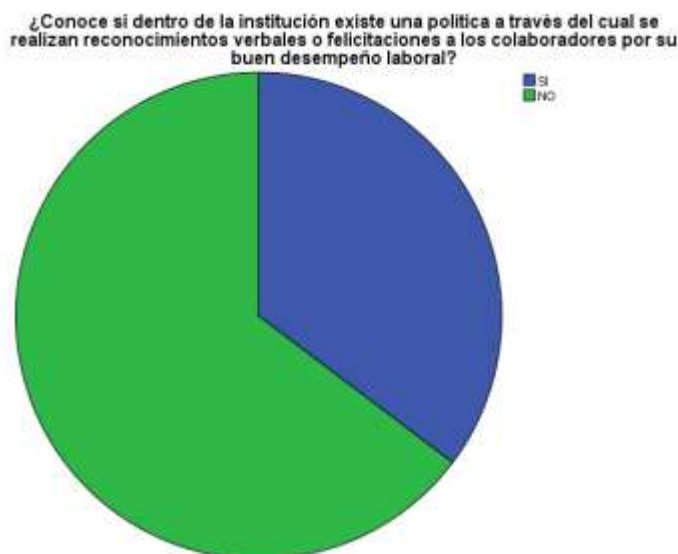
Cuadro 4.11. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?

¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	12	35,3	35,3	35,3
Válidos NO	22	64,7	64,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.11. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se demuestra que el 35,3% conocen de las políticas de reconocimiento verbales, mientras tanto que el otro 64,7% de los encuestados desconocen sobre las políticas, probablemente se excluyen por falta de reconocimientos públicos.

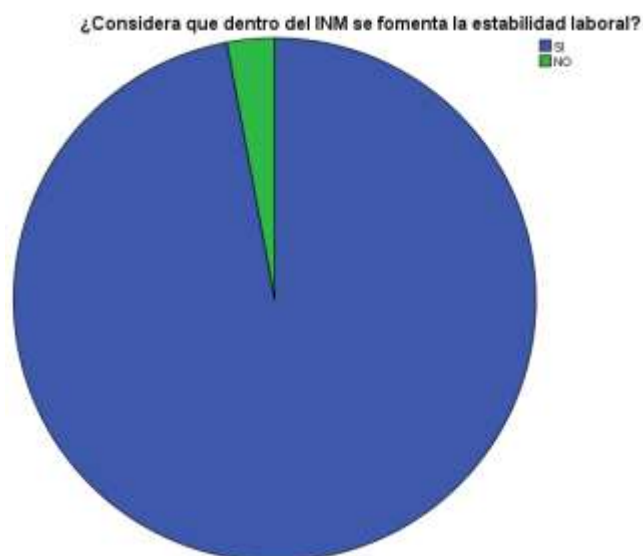
Cuadro 4.12. ¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?

¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	33	97,1	97,1	97,1
Válidos NO	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.12. ¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se demuestra que el 97,1% de los encuestados si consideran que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral, mientras tanto que el otro 2,9% no lo cree de esta manera.

Cuadro 4.13. ¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?

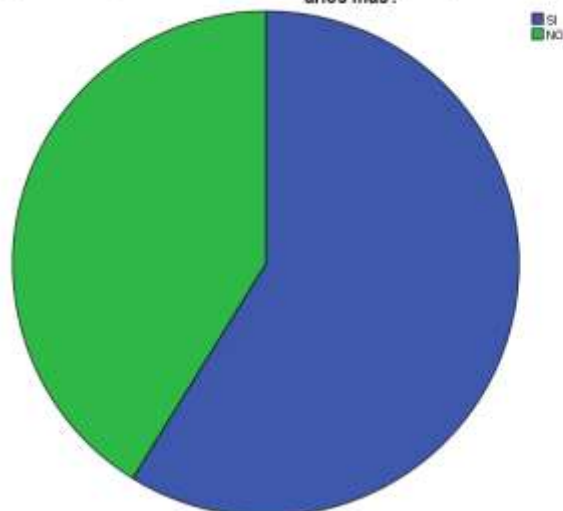
¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	20	58,8	58,8	58,8
Válidos NO	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.13. ¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?

¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se demuestra que al 58,8% de los encuestados les gustaría trabajar por algunos años más dentro del INM, mientras tanto que al 41,20% restante no querrían estar más en la institución.

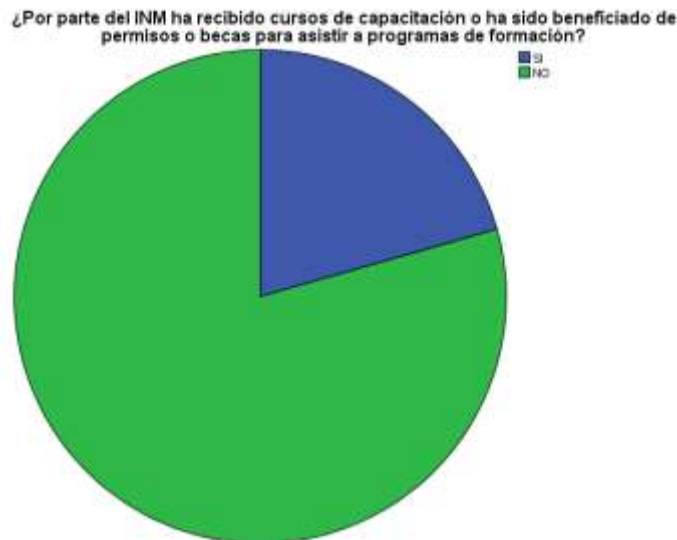
Cuadro 4.14. ¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?

¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	7	20,6	20,6	20,6
Válidos NO	27	79,4	79,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.14. ¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se demuestra que el 20,6% de los encuestados han recibido capacitaciones o han sido beneficiados por permisos o becas para asistir a programas de formación por parte del instituto, mientras tanto que el otro 79,4% no han recibido ningún tipo de curso.

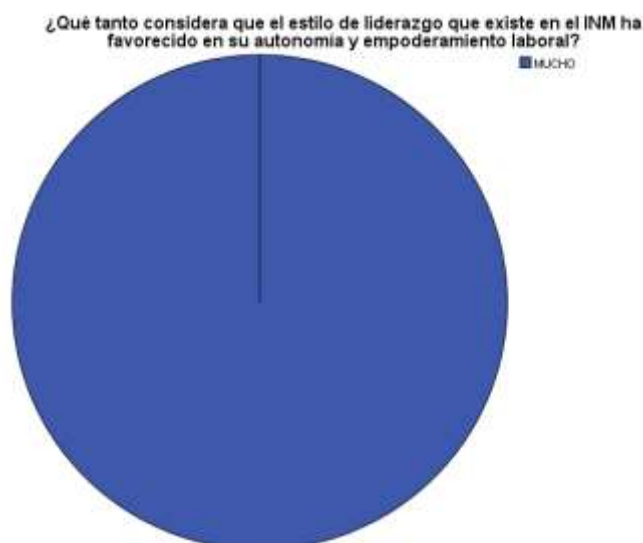
Cuadro 4.15. ¿Qué tanto considera que el estilo de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?

¿Qué tanto considera que el estilo de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MUCHO	34	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.15. ¿Qué tanto considera que el estilo de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se evidenció que el 100% de los encuestados creen que el estilo de liderazgo en el INM ha favorecido la autonomía y empoderamiento laboral.

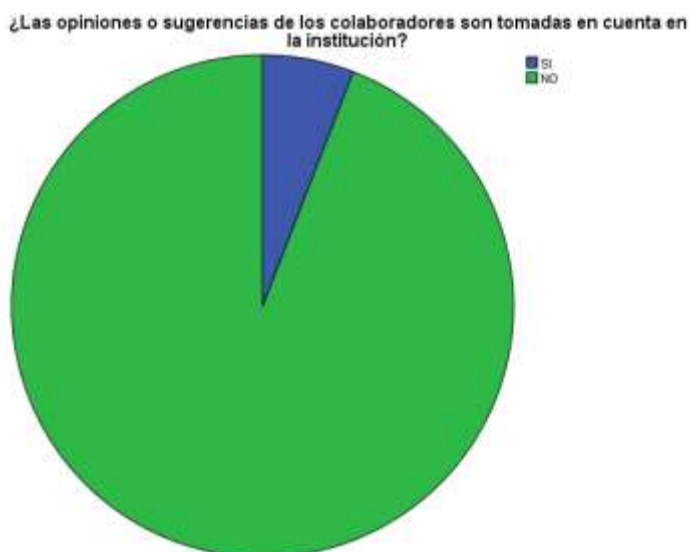
Cuadro 4.16. ¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?

¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	2	5,9	5,9	5,9
Válidos NO	32	94,1	94,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Gráfico 4.16. ¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?



Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

Interpretación:

En la pregunta se demuestra que al 94,1% de los encuestados piensan que las opiniones o sugerencias de los colaboradores no son tomadas en cuenta en la institución, mientras tanto que el otro 5,9% si son aceptadas.

4.2. Análisis de correlaciones

Cuadro 4.17 Correlación de variables

		¿Le gusta el logotipo del INM?	¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?	¿Conoce cómo y para que se creó el INM?	¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?	¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace partícipes a sus colaboradores?	¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?	¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?	¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?	¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a través de sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?	¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: Remuneración Variable por Eficiencia?	¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?	¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?	¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?	¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?	¿Qué tanto considera que el estilo de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?	¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?
¿Le gusta el logotipo del INM?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 34	-,342 ^{**} 34 ,048	,252 34 ,151	,314 34 ,071	,216 34 ,219	,314 34 ,071	-,290 34 ,096	,155 34 ,382	,477 ^{**} 34 ,004	,560 ^{**} 34 ,001	,129 34 ,469	1,000 ^{**} 34 0,000	,208 34 ,238	,089 34 ,618	. ^c 34	,044 34 ,807
¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,342 ^{**} 34 ,048	1 34	-,736 ^{**} 34 ,000	-,918 ^{**} 34 ,000	-,633 ^{**} 34 ,000	-,232 34 ,187	,849 ^{**} 34 ,000	-,452 ^{**} 34 ,007	-,717 ^{**} 34 ,000	-,611 ^{**} 34 ,000	-,376 ^{**} 34 ,028	-,342 ^{**} 34 ,048	-,609 ^{**} 34 ,000	-,259 34 ,139	. ^c 34	-,127 34 ,473
¿Conoce cómo y para que se creó el INM?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,252 34 ,151	-,736 ^{**} 34 ,000	1 34	,802 ^{**} 34 ,000	,859 ^{**} 34 ,000	,061 34 ,732	-,868 ^{**} 34 ,000	,614 ^{**} 34 ,000	,528 ^{**} 34 ,001	,450 ^{**} 34 ,008	,511 ^{**} 34 ,002	,252 34 ,151	,827 ^{**} 34 ,000	,352 34 ,041	. ^c 34	,173 34 ,328
¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,314 34 ,071	-,918 ^{**} 34 ,000	,802 ^{**} 34 ,000	1 34	,689 ^{**} 34 ,000	,183 34 ,301	-,925 ^{**} 34 ,000	,493 ^{**} 34 ,003	,658 ^{**} 34 ,000	,561 ^{**} 34 ,001	,410 34 ,016	,314 34 ,071	,663 ^{**} 34 ,000	,282 34 ,106	. ^c 34	,139 34 ,434

¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace partícipes a sus colaboradores?	Correlación de Pearson	,216	-,633**	,859**	,689**	1	-,252	-,745**	,683**	,454**	,386*	,661**	,216	,769**	,684**	.°	,255
	Sig. (bilateral)	,219	,000	,000	,000		,150	,000	,000	,007	,024	,000	,219	,000	,000		,145
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?	Correlación de Pearson	,314	-,232	,061	,183	-,252	1	-,139	-,205	,443**	,561**	-,316	,314	-,041	-,575**	.°	-,451**
	Sig. (bilateral)	,071	,187	,732	,301	,150		,434	,244	,009	,001	,069	,071	,816	,000		,007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?	Correlación de Pearson	-,290	,849**	-,868**	-,925**	-,745**	-,139	1	-,533**	-,609**	-,518**	-,443**	-,290	-,717**	-,306	.°	-,150
	Sig. (bilateral)	,096	,000	,000	,000	,000	,434		,001	,000	,002	,009	,096	,000	,079		,397
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?	Correlación de Pearson	,155	-,452**	,614**	,493**	,683**	-,205	-,533**	1	,324	,276	,831**	,155	,743**	,573**	.°	,281
	Sig. (bilateral)	,382	,007	,000	,003	,000	,244	,001		,061	,114	,000	,382	,000	,000		,107
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, cartelera, reuniones, etc.?	Correlación de Pearson	,477**	-,717**	,528**	,658**	,454**	,443**	-,609**	,324	1	,852**	,270	,477**	,436**	,186	.°	,091
	Sig. (bilateral)	,004	,000	,001	,000	,007	,009	,000	,061		,000	,123	,004	,010	,292		,608
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,560** ,001 34	-,611** ,000 34	,450** ,008 34	,561** ,001 34	,386* ,024 34	,561** ,001 34	-,518** ,002 34	,276 ,114 34	,852** ,000 34	1 34	,230 ,191 34	,560** ,001 34	,372* ,030 34	,158 ,371 34	,° ,662 34	,078 ,662 34
¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,129 ,469 34	-,376* ,028 34	,511** ,002 34	,410* ,016 34	,661** ,000 34	-,316 ,069 34	-,443** ,009 34	,831** ,000 34	,270 ,123 34	,230 ,191 34	1 34	,129 ,469 34	,618** ,000 34	,689** ,000 34	,° ,050 34	,339 ,050 34
¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000* 0,000 34	-,342* ,048 34	,252 ,151 34	,314 ,071 34	,216 ,219 34	,314 ,071 34	-,290 ,096 34	,155 ,382 34	,477** ,004 34	,560** ,001 34	,129 ,469 34	1 ,238 34	,208 ,618 34	,089 ,618 34	,° ,807 34	,044 ,807 34
¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,208 ,238 34	-,609** ,000 34	,827** ,000 34	,663** ,000 34	,769** ,000 34	-,041 ,816 34	-,717** ,000 34	,743** ,000 34	,436** ,010 34	,372* ,030 34	,618** ,000 34	,208 ,238 34	1 ,012 34	,426* ,012 34	,° ,235 34	,209 ,235 34
¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,089 ,618 34	-,259 ,139 34	,352* ,041 34	,282 ,106 34	,684** ,000 34	-,575** ,000 34	-,306 ,079 34	,573** ,000 34	,186 ,292 34	,158 ,371 34	,689** ,000 34	,089 ,618 34	,426* ,012 34	1 ,012 34	,° ,003 34	,491** ,003 34
¿Qué tanto considera que el estilo	Correlación de Pearson	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°	,°

de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?	Sig. (bilateral) N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?	Correlación de Pearson	,044	-,127	,173	,139	,255	-,451**	-,150	,281	,091	,078	,339	,044	,209	,491**	. ^c	1
	Sig. (bilateral)	,807	,473	,328	,434	,145	,007	,397	,107	,608	,662	,050	,807	,235	,003		
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
<p>*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).</p> <p>**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).</p> <p>c. No se puede calcular porque al menos una variable es constante.</p>																	

Fuente SPSS Estadistics 20 prueba piloto

Elaborado por: La autora

Cuadro 4.18 Escala de Valoración

Para la presente investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, por ser el más utilizado para identificar el grado de relación entre las variables dependiente e independiente. De esta manera para su interpretación, se manejó en función de la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Correlación - Karl Pearson

4.3. Interpretación de las correlaciones

Cuadro 4.19 Correlación N°1

		¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?
¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?	Correlación de Pearson	-,918"
	Sig. (bilateral)	,000

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

En esta correlación se puede observar que en la pregunta 4 y 1, existe una correlación de $-.918$ y una significancia de $.000$, esto quiere decir que su correlación es negativa muy alta, evidenciando que no existe una relación entre la satisfacción respecto a los artefactos de la cultura organizacional, como es el logotipo del INM y el lema.

Cuadro 4.20 Correlación N°2

		¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?
¿Conoce cómo y para que se creó el INM?	Correlación de Pearson	$-.868^{**}$
	Sig. (bilateral)	$.000$

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

En esta correlación se puede observar que en la pregunta 6 y 3, existe una correlación de $-.868$ y una significancia de $.000$, esto quiere decir que su correlación es negativa alta, evidenciando que no existe una relación entre la cultura organizacional, en lo referente a la estabilidad laboral y la historia.

Cuadro 4.21 Correlación N°3

		¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?
¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?	Correlación de Pearson	$.831^{**}$
	Sig. (bilateral)	$.000$

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

En esta correlación se puede observar que en la pregunta 8 y 11, existe una correlación de $.831$ y una significancia de $.000$, esto quiere decir que su

correlación es positiva alta, evidenciando que existe una relación entre la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, en lo referente a recompensas no monetarias y creencias.

Cuadro 4.22 Correlación N°4

		¿Conoce cómo y para que se creó el INM?
¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?	Correlación de Pearson	,827**
	Sig. (bilateral)	,000

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

En esta correlación se puede observar que en la pregunta 3 y 13, existe una correlación de ,827 y una significancia de ,000, esto quiere decir que su correlación es positiva alta, evidenciando que existe una relación entre la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, en lo referente a historia y estabilidad laboral.

Cuadro 4.23 Correlación N°5

		¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: "Por un servicio público de excelencia"?
¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?	Correlación de Pearson	-,925**
	Sig. (bilateral)	,000

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

En esta correlación se puede observar que en la pregunta 4 y 7, existe una correlación de -,925 y una significancia de ,000, esto quiere decir que su correlación es negativa muy alta, evidenciando que no existe relación entre el cultura organizacional y sus artefactos, como es valores y lema.

Cuadro 4.24 Correlación N°6

		¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?
¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?	Correlación de Pearson	,852
	Sig. (bilateral)	,000

Fuente: Encuesta al INM
Elaborado por: La autora

En esta correlación se puede observar que en la pregunta 10 y 9, existe una correlación de ,852 y una significancia de ,000, esto quiere decir que su correlación es positiva alta, evidenciando que existe una relación entre el sentido de pertenencia, en lo referente a flujo de información y recompensas monetarias.

4.4. Comprobación de hipótesis

Por lo antes mencionado, se observa que existen correlaciones entre los componentes de las variables dependientes e independientes, con una correlación positiva alta y negativa muy alta, las mismas que cuentan con una significancia mayor a 0,5 y -0,5, validando las relación que existe entre las variables, cultura organizacional y sentido de pertenencia, por lo cual se acepta la hipótesis descrita en la investigación, lo cual indica que la cultura organización influye en el sentido de pertenencia de los servidores públicos en los procesos agregadores de valor del Instituto Nacional de la Meritocracia.

CAPITULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones:

- Se pudo evidenciar que a pesar de que el personal se siente parte de la institución, no cuentan con la apertura necesaria para dar sus opiniones o ideas, por lo cual la institución debería brindar más apertura a los colaboradores, armando focus groups donde puedan retroalimentarse, tanto la máxima autoridad como los servidores.
- Así mismo se identificó que a pesar de que no existe una gran apertura hacia los servidores, los mismos se encuentran a gusto con la institución, debido a que comparten muchos elementos de la cultura organizacional generando así un sentido de pertenencia en los servidores.
- El 97,1% de personas consideran que la institución fomenta la estabilidad laboral de los mismos.
- Si bien es cierto, a pesar de que probablemente existe la falta de comunicación y de conocimiento de la cultura organizacional, el personal siente que la institución tiene gran apertura en el crecimiento profesional por cuanto los mismos consideran que existe la estabilidad laboral.
- En la encuesta se evidencio que el 79,4% del personal no ha recibido capacitaciones o permisos para asistir a programas de formación académicos, por lo que se recomienda fortalecer y brindar la apertura al personal para instruirse.
- Por lo anteriormente mencionado y con el análisis estadístico de correlaciones del presente estudio, se concluye que la cultura organizacional influye positivamente en el sentido de pertenencia de la institución.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda llevar a cabo un análisis periódico para conocer el nivel de satisfacción del personal mediante los componentes de la cultura organizacional y así conocer si se está consiguiendo mejoras o no en falencias que cuenta la institución.
- Ampliar la investigación a toda la institución, que permita arrojar mayores resultados sobre la temática de la presente investigación.
- Efectuar un estudio cualitativo para conocer más a fondo la insatisfacción del personal y así poder conocer las percepciones que poseen dificultades de mejoras.
- Promover un focus group del personal cada mes, para escuchar las ideas y sugerencias que tienen los mismos con respecto a la institución.
- Generar componentes que permitan mejorar la comunicación interna tanto vertical como horizontalmente.

6. Referencias Bibliográficas

- Allan, M. (2006). Sentido de pertenencia de los trabajadores de Codelco. (Tesis de Sociología, Universidad de Santiago). Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/allan_m/html/index-frames.html
- Alles, Martha Alicia. (2007-2008). Comportamiento organizacional. Granica S.A, Buenos Aires.
- Atalaya, M. (1999, 5 de septiembre). Revista de Psicología, Satisfacción laboral y productividad. Recuperado: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Chiavenato, I. (2005) Administración de recursos humanos. (5ª.ed.) Colombia: McGraw-Hill-Interamericana, S. A.
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano. México: McGraw Hill.
- Decreto Ejecutivo 737 Creación del Instituto Nacional de la Meritocracia (2011), última reforma 13 de enero de 2014.
- Deichler, M. (1999). El vínculo entre empresa y trabajador. (Tesis de Magister en Ingeniería, Universidad de Santiago). Recuperado de: <http://wwwold.ing.puc.cl/esp/>
- Edu.docentes.com, Anónimo (2000). El sentido de pertenencia. (Home Page). Recuperado de: <http://www.edu.docentes>
- El Empleo.com, Anónimo (2013). El sentido de pertenencia en la organización. (Home Page). Recuperado de: http://www.empleo.com/colombia/mundo_empresarial/el-sentido-depertenencia-en-la-organizacin-n-----/6585356
- Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (2012), última reforma 13 de enero de 2014.
- Gómez, Cristian Santiago. (2006). Diccionario Relaciones Públicas. Editorial “Quipus” Ciespal, Ecuador.
- Gordon, Judith G. (1997). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-hall hispanoamericana. México.

- Jamieson, D. y O'Mara, J. (1991). Managing workforce 2000: gaining the diversity advantage. (Versión electrónica). Recuperado de: <http://books.google.com.gt/books?id=kfnYcgED6zUC&hl=es>.
- Jorge Arnoletto, Eduardo. Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones. Folletos Gerenciales, 13(1): 70-86, 2009. Cuba: Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección (DCCED), 2009. ProQuest ebrary. Web. 15 March 2015. P.71. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/utesp/reader.action?docID=10411202>>
- Keith, Davis, Newstrom, John. Newstrom. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. Onceava Edición, McGraw - Hill, México.
- Keith, Davis. Newstrom, John. (2010). El Comportamiento Humano en el trabajo”, Comportamiento Organizacional. 7ª Edición. México. McGrawHill.
- Kossen, S. (1996). Recursos humanos en las organizaciones. Inglaterra: Oxford University Press.
- Mazerosky, H., and Portillo, R. Comportamiento organizacional. Argentina: El Cid Editor | apuntes, 2009. ProQuest ebrary. Web. 15 March 2015. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/utesp/reader.action?docID=10311719>>
- Medina Schaffry C. (2010). la importancia de identificar y medir la cultura organizacional, satisfacción laboral y su impacto en la compañía productos Avon Ecuador S.A. (Tesis inédita de Maestría) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito.
- Niño Rojas, Víctor Miguel. Metodología de la Investigación: diseño y ejecución. Colombia: Ediciones de la U, 2011. ProQuest ebrary. Web. 5 April 2015. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/utesp/reader.action?docID=10559875>.
- Orellana Lucio. (2014). Diagnóstico de la Cultura Corporativa de Empresas de Prestación de Servicios para Optimizar la Comunicación Interna de

Tata Consultancy Services. (Tesis inédita de Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito.

- Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Pearson Educación, México .2004.
- Robbins, Stephen y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. (13va ed.). México: PearsonEducación.
- Van den Berghe, E. (2005). Gestión y gerencia empresariales aplicadas al siglo XXI. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Werther, W. y Davis, K. (2010). Administración de personal y recursos humanos. España:McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MERITOCRACIA - INM

Instrucciones:

Por favor lea detenidamente las siguientes preguntas y responda en base a su criterio, señalando con una “x” en un solo casillero de las alternativas de respuesta.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Le gusta el logotipo del INM?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2. ¿Que tanto se siente identificado con el logotipo del INM?	MUCHO <input type="checkbox"/> POCO <input type="checkbox"/> NADA <input type="checkbox"/>
3. ¿Conoce cómo y para que se creó el INM?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4. ¿Se siente identificado con el lema del INM que dice: <i>"Por un servicio público de excelencia"</i> ?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5. ¿Que tanto le gusta los actos (reuniones, eventos tradicionales por fechas especiales, etc.) que realiza el INM por costumbre, donde hace partícipes a sus colaboradores?	MUCHO <input type="checkbox"/> POCO <input type="checkbox"/> NADA <input type="checkbox"/>
6. ¿Conoce cuáles son los valores corporativos del INM?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
7. ¿Que tanto se siente identificado con los valores corporativos del INM?	MUCHO <input type="checkbox"/> POCO <input type="checkbox"/> NADA <input type="checkbox"/>
8. ¿Considera que se deberían hacer reuniones de integración en la institución al menos una vez al mes?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9. ¿El INM realiza la difusión de las noticias más relevantes de su gestión, a sus colaboradores a través de los medios de comunicación institucionales como por ejemplo: correo, carteleras, reuniones, etc.?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se reconoce económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral como por ejemplo: la Remuneración Variable por Eficiencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

11. ¿Conoce si dentro de la institución existe una política a través del cual se realizan reconocimientos verbales o felicitaciones a los colaboradores por su buen desempeño laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12. ¿Considera que dentro del INM se fomenta la estabilidad laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
13. ¿Considera que el INM es una institución donde le gustaría trabajar por muchos años más?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14. ¿Por parte del INM ha recibido cursos de capacitación o ha sido beneficiado de permisos o becas para asistir a programas de formación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15. ¿Qué tanto considera que el estilo de liderazgo que existe en el INM ha favorecido en su autonomía y empoderamiento laboral?	MUCHO <input type="checkbox"/> POCO <input type="checkbox"/> NADA <input type="checkbox"/>
16. ¿Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta en la institución?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Muchas gracias por su colaboración!