



**VICE RECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, AÑO 2021**

PRESENTADO POR

Bach: JUAN VIVANCO NAVEROS

Código Orcid: orcid.org/0009-0006-2075-3722

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCION DE EMPRESAS**

**Linea de investigacion: Gestión y fortalecimiento de la formación
profesional en conexión al trabajo y el crecimiento socioeconómico**

Asesor : Dr. Maximo Ramírez Julca

Codigo orcid: 0000-0002-1385-3139

ANDAHUAYLAS – PERÚ

2023

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, AÑO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
12	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
13	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Mi agradecimiento y adoración a mis amados padres que, hasta su última morada me enseñaron ser perseverante y ser útil a la sociedad, a mi esposa e hijos quienes, siempre me han apoyado y alentado para alcanzar mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes de la UAP, quienes han contribuido con sabiduría brindando enseñanzas y consejos en su oportunidad, para la formulación final de esta tesis

RECONOCIMIENTO

Mi gratitud infinito a mi casa superior de estudios por ser baluarte de mi consolidación académica.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	15
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	18
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	18
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	19
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	19
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	19
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	20
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	20
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.5.1. JUSTIFICACIÓN.....	20
1.5.2. IMPORTANCIA.....	22
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	23
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	31
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	53
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	56
3.1. HIPOTESIS GENERAL.....	56
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	56
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES..	57
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	58
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	59

4.2. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
4.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	59
4.2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	59
4.3. METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	60
4.3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN.....	60
4.3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	60
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	62
4.5.1. POBLACIÓN.....	62
4.5.2. MUESTRA	62
4.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	62
4.6.1. TÉCNICAS.....	62
4.6.2. INSTRUMENTOS.....	62
4.6.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	63
4.6.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	64
4.6.5. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN.....	64
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	66
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.....	66
5.2. ANALISIS INFERENCIAL.....	91
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	97
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS.....	107
1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	108
2. VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS.....	109
3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	112
4. COPIA DE LA DATA PROCESADA.....	115
5. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	118
6. AUTORIZACION DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ	
7. EL TRABAJO DE CAMPO.....	120
8. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.....	121

ÍNDICE DE TABLAS

1	Cuadro de operacionalización de las variables	58
2	Validez del instrumento por juicio de expertos	63
3	¿La gestión administrativa y la planeación permiten elegir la mejor opción para la atención a los usuarios?	67
4	¿La gestión administrativa y la planeación permiten definir la mejor opción para la atención a los usuarios?	68
5	¿La gestión administrativa y la planeación permiten proveer la mejor opción para la atención a los usuarios?	69
6	¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor comunicación con los usuarios?	70
7	¿La gestión administrativa y la organización permiten la cooperación entre colaboradores para una atención adecuada a los usuarios?	71
8	¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor coordinación entre los colaboradores para una mejor atención a los usuarios?	72
9	¿La gestión administrativa y la dirección permiten dirigir mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	73
10	¿La gestión administrativa y la dirección permiten orientar mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	74
11	¿La gestión administrativa y la dirección permiten aconsejar mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	75
12	¿La gestión administrativa y el control permiten verificar mejor las actividades de los colaboradores de la municipalidad?	76
13	¿La gestión administrativa y el control permiten conocer los resultados de los procesos en la municipalidad?	77
14	¿La gestión administrativa y el control permiten verificar el desempeño de	78

	los colaboradores de la municipalidad?	
15	¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	79
16	¿La cultura organizacional y la eficiencia permite conocer los resultados de la gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	80
17	¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	81
18	¿La cultura organizacional y el bienestar es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	82
19	¿La cultura organizacional y el bienestar permiten conocer los resultados para una gestión adecuada en la municipalidad de Andahuaylas?	83
20	¿La cultura organizacional y el bienestar permiten el conocimiento para una gestión pertinente en la municipalidad de Andahuaylas?	84
21	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger a los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	85
22	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	86
23	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten prevenir la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	87
24	¿La cultura organizacional y los valores permiten la empatía entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	88
25	¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la responsabilidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	89
26	¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la puntualidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	90

ÍNDICE DE FIGURAS

1	¿La gestión administrativa y la planeación permiten elegir la mejor opción para la atención a los usuarios?	67
2	¿La gestión administrativa y la planeación permiten definir la mejor opción para la atención a los usuarios?	68
3	¿La gestión administrativa y la planeación permiten proveer la mejor opción para la atención a los usuarios?	69
4	¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor comunicación con los usuarios?	70
5	¿La gestión administrativa y la organización permiten la cooperación entre colaboradores para una atención adecuada a los usuarios?	71
6	¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor coordinación entre los colaboradores para una mejor atención a los usuarios?	72
7	¿La gestión administrativa y la dirección permiten dirigir mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	73
8	¿La gestión administrativa y la dirección permiten orientar mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	74
9	¿La gestión administrativa y la dirección permiten aconsejar mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	75
10	¿La gestión administrativa y el control permiten verificar mejor las actividades de los colaboradores de la municipalidad?	76
11	¿La gestión administrativa y el control permiten conocer los resultados de los procesos en la municipalidad?	77
12	¿La gestión administrativa y el control permiten verificar el desempeño de los colaboradores de la municipalidad?	78
13	¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	79
14	¿La cultura organizacional y la eficiencia permite conocer los resultados de la gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	80
15	¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	81
16	¿La cultura organizacional y el bienestar es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	82
17	¿La cultura organizacional y el bienestar permiten conocer los resultados	83

	para una gestión adecuada en la municipalidad de Andahuaylas?	
18	¿La cultura organizacional y el bienestar permiten el conocimiento para una gestión pertinente en la municipalidad de Andahuaylas?	84
19	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger a los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	85
20	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	86
21	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten prevenir la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	87
22	¿La cultura organizacional y los valores permiten la empatía entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	88
23	¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la responsabilidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	89
24	¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la puntualidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	90

RESUMEN

El presente estudio consideró como su objetivo principal analizar la existencia de la relación entre gestión administrativa y cultura organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2021. Esta indagación se realizó con enfoque cuantitativo, con modelo básico, descriptivo - correlacional, diseño no experimental, métodos hipotético y deductivo. Con unidad poblacional de 80 personas, se utilizó técnicas de encuestas, el cuestionario como instrumento. Sus conclusiones muestran la existencia de la relación significativa entre las variables, gestión administrativa y cultura organizacional en municipio de la provincia de Andahuaylas con un r de 0.502. Resultado de contrastación de la hipótesis específica uno. Evidencia que existe relación entre liderazgo administrativo y eficiencia con r de 0.341 en el nivel normal. Con el mismo criterio en la hipótesis específica dos. Evidencia que existe relación entre la gestión administrativa y bienestar social con un r promedio de 0.509. Con el mismo criterio en la hipótesis específica tres. Evidencia que existe relación entre el control de gestión y la seguridad con un promedio de r de 0.514. Finalmente, en la cuarta hipótesis específica. Se evidencia que existe una relación entre la gestión administrativa y un valor r promedio de 0.525. El municipio de Andahuaylas cuenta con una adecuada gestión administrativa que posibilita una buena y eficiente cultura organizacional.

Palabras clave: gestión administrativa, cultura organizacional

ABSTRACT

The present study considered as its main objective to analyze the existence of the relationship between administrative management and organizational culture in the provincial municipality of Andahuaylas 2021. This inquiry was carried out with a quantitative approach, with a basic, descriptive - correlational model, non-experimental design, hypothetical methods. and deductive. With a population unit of 80 people, survey techniques were used, the questionnaire as an instrument. Their conclusions show the existence of a significant relationship between the variables, administrative management and organizational culture in a municipality in the province of Andahuaylas with an r of 0.502. Contrasting result of specific hypothesis one. Evidence that there is a relationship between administrative leadership and efficiency with r of 0.341 at the normal level. With the same criteria in the specific hypothesis two. Evidence that there is a relationship between administrative management and social welfare with an average r of 0.509. With the same criteria in specific hypothesis three. Evidence that there is a relationship between management control and security with an average of r of 0.514. Finally, in the fourth specific hypothesis. It is evident that there is a relationship between administrative management and an average r value of 0.525. The municipality of Andahuaylas has adequate administrative management that enables a good and efficient organizational culture.

Keywords: administrative management, organizational culture

INTRODUCCIÓN

El propósito de esta indagación fue analizar que existe relación entre gestión administrativa y la cultura organizacional que se practica dentro del municipio provincial de Andahuaylas. Como cualquier municipio en el interior, el municipio en cuestión tiene muchas dificultades, porque está dirigido por funcionarios improvisados que no estaban preparados para gerenciar el poder. Es sabido que en todas las municipalidades, son representantes a sus vecinos y por lo tanto son responsables de velar por su bienestar social de sus vecindarios. En tal sentido, su tarea principal es gobernar para el bienestar de su municipio y la comunidad, emitiendo ordenanzas municipales que permita mejorar la situación social y calidad de vida de sus comunidades.

En ese sentido, la tarea principal de esta indagación fue conocer la cultura administrativa y organizativa del municipio de la provincia de Andahuaylas, para examinar sus fortalezas y debilidades, la cual, como todo organismo público, presenta problemáticas en sus diversos ámbitos, tales como; modalidad de sus transportes, falta de conectividad entre el sistemas de transporte local y nacional, salidas de vehículos en horarios inadecuados por falta de planificación que no respetan los derechos de sus usuarios. Falta de liderazgo de su autoridad municipal que no coordina la gestión con otros alcaldes de distritos vecinos. Inexistencia de las principales instancias decisorias, por lo tanto el alcalde debe promover propuestas de coordinación entre municipios que permitan un pensamiento unificado.

Encuentra una gestión municipal efectiva con nuevas propuestas para solucionar problemas como la calidad del aire y las condiciones aceptables del medio ambiente, registra a las personas vulnerables, identifica acumulaciones críticas de residuos en las ciudades que necesitan ser controladas. Falta de coordinación con personas con experiencia que quieran aportar sus conocimientos para desarrollar la comunidad. Trabajos para reforzar la seguridad ciudadana, supervisar obras de construcción o inspeccionar locales comerciales, en los que se distinga claramente la competencia del representante de la autoridad local y de la policía.

En este sentido, la cultura organizacional, que es parte integral de las organizaciones que plantean estrategias de gestión, considerando el valor social a través del clima de la organización, tiene un papel muy importante en el espacio administrativo del municipio.

Por lo tanto, con la ayuda de una bibliografía especial, es posible observar el enfoque teórico de diversos especialistas sobre la gestión administrativa y la cultura organizacional, este trabajo ha sido desarrollado con responsabilidad y su único propósito es buscar un aporte académico, respecto a la gestión administrativa del municipio de Huancavelica. Andahuaylas

Para seguir la parte metodológica, este estudio tuvo la estructura siguiente:

En el capítulo i: se desarrollaron un acercamiento a los problemas referenciando la realidad problemática, donde se desarrolló las preguntas, procesando los objetivos planteados. Referenciando el estudio con razonamiento y validación de su importancia, que explican los logros alcanzados. Se analizó también respecto su relevancia y sus limitaciones.

En el capítulo ii: Se desarrollaron las estructuras académicos como marco teórico, los cuales describieron sus antecedentes, argumentando los fundamentos bibliográficos y resumiendo sus conceptos clave.

En el Capítulo iii: se desarrollaron las hipótesis y variables, precisando sus hipótesis con sus probables afirmaciones operacionalizando sus variables con cada indicador y dimensión.

En el Capítulo iv: Se desarrollaron el aspecto metodológico del trabajo, señalando el aspecto del enfoque, el tipo y nivel de la indagación, métodos general y específico, con diseño, su unidad de análisis poblacional con su muestra y su técnica, que permitieron recolectar datos, teniendo en cuenta la ética del estudio.

En el capítulo v: se desarrollaron en análisis de resultados, precisando una estadística descriptiva complementada por las estadísticas inferenciales

En el capítulo vi: Se realizó las discusiones y los resultados de las comparaciones con los antecedentes, referenciando sus conclusiones, sus recomendaciones y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el aspecto internacional se sabe que gestión administrativa y cultura organizacional son las puertas que conducen al desarrollo económico que busca cambios y la mejoras sociales en la sociedad, y tienen un significado especial en relación con la productividad del trabajo humano. La gestión es un arte y una ciencia, por lo que permite sentir el ambiente organizacional, respecto al nivel de relaciones interorganizacionales e intergrupales.

De acuerdo con Eva Kras (2001), en México se dice que la cultura organizacional es una culturacracia que permite un nuevo enfoque y buenas prácticas en la gestión como generadora de productividad, proactividad y rentabilidad. Desafortunadamente, hay muy pocas organizaciones en México que practican esto, las empresas transnacionales como; mixicrom, Aeroméxico, Telmex, crearon una filosofía de trabajo a través de una cultura organizacional dentro de la gestión de las empresas.

En Estados Unidos, todas las empresas americanas describen su cultura organizacional como si fuera su ADN del negocio. Los estadounidenses se centran en formar líderes comerciales y gerentes para empresas públicas y privadas como una cultura organizacional en la identificación de la cultura del poder y dominio. Se puede citar como ejemplo de esta cultura organizacional estadounidense son obvios; Google es uno ellos que tiene un valor poderosísimo de lo que es una cultura organizacional, su principal activo es su capital intelectual. Otro ejemplo de cultura es Disney, que tiene una de las mejorar culturas organizacionales de Estados Unidos

que tiene éxito a nivel mundial, aunque ha pasado por muchos fracasos, pudo salir adelante gracias a su minuciosa cultura organizacional.

En el Perú, a nivel nacional, la gestión administrativa y la cultura organizacional como filosofía empresarial son valores comunes que buscan condiciones para el desarrollo social, económico, ideológico y cultural. Tiene como objetivo desarrollar con marcas comerciales internacionales acuerdos de libre comercio y acuerdos bilaterales. Debemos esforzarnos para revalorizar la cultura organizacional auténticamente peruana, con identidad nacional que represente el sentido de pertenencia a la peruanidad, por ejemplo las marcas Backus, Inca Kola construyen su identidad con valores intangibles basada en un liderazgo exitoso. Sin embargo, en la gestión pública se carece de cultura organizacional tanto en las instituciones del estado, gobiernos regionales, gobiernos municipales. En tal sentido, el objetivo de este trabajo académico es examinar los efectos de la cultura organizacional dentro de la municipalidad de Andahuaylas, su efectividad en la gestión administrativa. Es sabido que la provincia ha llevado a cabo reorganizaciones regionales de distritos múltiples bajo la dirección correspondiente. La comunidad, como ente administrativo, es la que respalda a la población en sus múltiples requerimientos, es su responsabilidad garantizar el bienestar la comunidad, dicho ente actúa como complemento de la administración estatal, debido a que muchas veces las leyes emitidas por el estado no se adaptan plenamente a determinadas regiones y municipalidades, dado que los Municipios, conocen mejor las necesidades de sus habitantes, complementan estas leyes con normas que promueven un trabajo honesto para una mejor calidad de vida de sus vecinos.

A nivel local, cabe mencionar que provincia de Andahuaylas fue fundada por decreto de Simón Bolívar, libertador de Venezuela, el 21 de junio de 1,825, e incluía a la provincia de Ayacucho, que luego fue separada por ley N° 2010, la provincia de Apurímac fue establecida por ley del 12 de noviembre de 1827 y su capital denominada "Villa" el 24 de noviembre de 1955, la Ley N° 12444 la elevó a la categoría de ciudad. Tiene una extensión territorial de 370,03 kilómetros cuadrados, que es el 9,28 del área provincial (3.987 kilómetros cuadrados). El intervalo se

extiende desde los 2920 hasta 4500 metros respecto al nivel del mar, la altura media de la capital del distrito es de 2926 metros.

La municipalidad de Andahuaylas se encuentra ubicada en la región de Apurímac y es el origen de la cultura Chanca, cuyas historias están ligadas al pueblo Inca, con quienes libraron una larga guerra y una gran batalla. La Yahuarpampa (Pampa de Sangre) terminó con el nacimiento y expansión del Imperio del Tahuantinsuyo con Pachacutec. El clima benigno y sobre todo, las riquezas de sus tierras animaron a los españoles a establecerla ya en 1533. Francisco Pizarro probablemente fundó Andahuaylas en San Pedro de Andahuaylas con el nombre de La Grande, de la Corona. Estableciendo un nuevo orden civil, militar, religioso y cultural. Desde entonces, la gestión pública de las unidades orgánicas municipales han ido evolucionando conforme han pasado los años, lo cual es un factor importante en la capacidad de las autoridades municipales para gestionar adecuadamente en cada organismo. Los alcaldes deben marcar el camino correcto para crear una cultura organizacional que pueda desarrollar al máximo la habilidad de los servidores en su conjunto que pertenecen al municipio, quienes deben tener la capacidad de motivar a los usuarios con una atención de calidad, desarrollar al máximo sus habilidades. En este contexto, la plataforma de atención del municipio de la provincia de Andahuaylas podría presentar deficiencias provocadas por carencia de empatías, desconocimiento de trámites administrativos, la ausencia de los servidores del municipio.

La gestión municipal genera malestar a las personas que realizan diversos trámites en el municipio. A partir de sus síntomas se pudo evidenciar diversos motivos que influyen en la gestión de la comunidad, por lo que urge un análisis profundo respecto a una gestión en la administración y clima organizacional. Por razones más obvias se pueden citar las deficiencias en el campo de la administración y clima organizacional, para cuya eliminación se proponen medidas de control y responsabilidad social, en las que se realiza la evaluación de datos en la municipalidad provincial. Estas son las razones preponderantes que pueden ponderarse mediante evaluaciones, discusiones y votaciones, sus resultados deben formarse en el orden de su importancia en forma proporcional, que sea posible reflejar en la realidad existente. En cuanto a las

consecuencias, las carencias de la administración de la municipalidad de Andahuaylas, no son ajenas a otros municipios, por lo que tienen muchas similitudes en sus carencias y limitaciones con el matiz de la corrupción, organismos burocráticos que realizan malas inversiones para modernizar sus infraestructuras. Como resultado, la gestión falla, las ineficiencias y las carencias son comunes en el municipio. En relación al control, cabe señalar que los nuevos proyectos para mejorar la gestión y el clima organizacional deben demostrarse con modernas tecnologías para una mejor gestión, para hacer frente a cada vez más exigentes necesidades de la población, que los pobladores de Andahuaylas esperan con gran entusiasmo. En cuanto a la previsión, para lograr un proceso exitoso en la gestión, se debe planificar, organizar, dirigir y liderar, ser capaz de implementar el objetivo de gestión propuesto y comprometerse con la política social.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de indagación se centró en la definición de los procesos metodológicos que se relacionan entre gestión administrativa y clima organizacional en el municipio provincial de Andahuaylas, en tal sentido, en el aspecto metodológico fue redactada en el siguiente orden:

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Esta indagación fue desarrollada con apoyo de los colaboradores del municipio provincial de Andahuaylas, que laboran atendiendo diversos trámites en esta comuna, ubicado en el Jr. Constitución N° 625.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL

Este trabajo se concentró en examinar la gestión administrativa y clima organizacional en el municipio de la provincia de Andahuaylas. Que tiene su unidad de estudio en los servidores del municipio de Andahuaylas.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

Esta indagación tiene características particulares para ser considerada como estudio de actualidad que tiene fecha inicial enero de 2021 y fecha final diciembre de 2021.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Este estudio fue desarrollado basado en los argumentos encontrados en la bibliografía especializada y los fundamentos científicos reflejados que definen las bases teóricas fundamentando sus variables como gestión administrativa y cultura organizacional, referenciando cada uno de sus dimensiones, mediante la revisión de datos bibliográficos y el examen de datos epistemológicos.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2021?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y el bienestar social en la municipalidad provincial de Andahuaylas año 2021?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y la seguridad en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021?
- d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y los valores en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Señalar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021
- b) Sintetizar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el bienestar social en la municipalidad de Andahuaylas región año 2021
- c) Indicar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y la seguridad en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021
- d) Señalar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y los valores en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica.

Esta indagación encuentra su justificación en su aspecto teórico, porque aporta nuevos conceptos epistemológicos relacionado a la gestión administrativa del municipio de la provincia de Andahuaylas, con el uso de diferentes teorías, nociones, categorías desarrollados por los otros autores que serán beneficiosos para generar nuevos conocimientos, en el mismo sentido; fortalece la cultura organizacional de la municipalidad, que permite propiciar mejor empatía entre los colaboradores relacionado a un mejor trato a los vecinos con quienes se conviven diariamente en sus necesidades; de tal forma que se pueda brindar una atención eficiente dentro de la administración municipal. Cabe precisar que siempre una

gestión genera resistencia entre las comunidades por múltiples razones. En ese sentido, este estudio lo que busca es aportar soluciones por medio de las conclusiones referenciando las recomendaciones que arrojan nuevas luces respecto al tema en estudio.

Justificación metodológica.

Respecto a su metodología el estudio está justificado por cuanto propone nuevos métodos, con estrategias novedosas que permite realizar conocimientos nuevos que tenga validez y fiabilidad, respecto a las entidades del estado, la gestión administrativa y la cultura en las entidades son imponderables, tal es el caso del municipio de Andahuaylas. En tal sentido, las metodologías son importantes para ponderar la gestión y la administración, por lo que se considera el análisis de estas variables desde el aspecto epistemológico son primordiales, referenciando las dimensiones que buscan mejorar la gestión administrativa desde el aspecto estratégico. En tal sentido, la metodología busca aportar mejoras en la administración del municipio en favor de sus pobladores, para ello, se utiliza una guía procesada por la EPG - UAP.

Justificación práctica

La justificación práctica permite resolver problemas proponiendo nuevas estrategias, derivando en beneficios, respecto a los trabajadores y funcionarios del municipio, el aporte práctico de esta indagación sirve como guía para futuros estudios referidos a la gestión municipal. Por lo tanto, lo que se pretende con este trabajo es buscar el fortalecimiento de una cultura organizacional acorde a la filosofía institucional que responda a un estilo de trabajo administrativo en el municipalidad de Andahuaylas, que busca alcanzar sus objetivos institucionales aplicando un modelo de gestión en la administración municipal, tal como se espera por ser una municipalidad emblemática de la región.

Justificación Social

Socialmente, la investigación propone solucionar los problemas sociales que se evidencia en la municipalidad de Andahuaylas, en tal sentido, es urgente poner a consideración de las autoridades que pueda debatir la forma de desarrollar la

cultura las organizaciones y gestión administrativa municipal. Para que las comunidades dentro del territorio de su competencia, sepan y conozcan la realidad de su pueblo. De este modo, los trámites burocráticos en todo el proceso de gestión municipal se pueda evitar, dando respuesta a las quejas de los pobladores por una mala atención de sus funcionarios.

1.5.1. IMPORTANCIA

Esta indagación se considera de vital importancia, toda vez que se ha evidenciado malestar de los pobladores que pertenecen a la municipalidad de Andahuaylas. Asimismo es importante, porque una vez culminado el estudio será un punto de referencia para futuras estudios similares, en tal sentido, las deficiencias y falta de una política de gestión y administración municipal, será materia de análisis, referido a diversas áreas de atención al público, donde al parecer hay mucha deficiencia. En ese sentido, la justificación es válida, porque busca evidenciar el análisis epistemológico de las variables

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La indagación fue posible, porque el costo del estudio fue con el aporte de recursos económicos del investigador, evidenciado de este modo el cumplimiento de plazos establecidos, y compromiso académico de culminar los planes establecidos. Por otro lado, el estudio es factible, toda vez que se pudo poner en evidencia la problemática existente en la municipalidad de Andahuaylas.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Como en toda indagación siempre existen limitaciones de orden bibliográfico, económico, metodológico o de factor tiempo, sin embargo se ha podido superar con la asesoría especializada y la voluntad expresa del investigador. En el mismo sentido, las dificultades con el trabajo de campo relacionado a los colaboradores y funcionarios de la municipalidad se pudieron superar con apoyo voluntario de los encuestados, en consecuencia, el trabajo fue terminado en tiempo programado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Guayasamin C., Guayasamin C. Y. & Valdés P. (2020) La gestión administrativa y desarrollo institucional en la unidad educativa fiscal de artes "Tohalli" – Ecuador. El propósito de este estudio fue investigar la gestión y desarrollo institucional de UEF, Artes 'Tohalli' en el Cantón Manta. Este estudio facilitó identificar la importancia de estudio que persigue este trabajo, los cuales se lograron mediante el uso de técnicas de aprendizaje para estudiantes y padres de familia y a través de entrevistas con funcionarios institucionales y docentes. Los resultados de este estudio de datos de campo se desarrollaron mediante análisis teórico utilizando la teoría de Henry Fayol para identificar resultados específicos utilizados para formar conclusiones. Por otro lado, la hipótesis fue probada estadísticamente y sus conclusiones muestran que la gestión administrativa tienen impactos significativos para desarrollar las instalaciones de la Unidad de Educación Artística y Tributaria 'Tohalli'.

}Céspedes T. (2020) La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones. Cuba. El propósito del artículo de revisión fue determinar la importancia de la cultura organizacional en la gestión desde un escenario estratégico. De la definición de los nodos teóricos que lo conforman surge la necesidad de orientar la gestión de la cultura dentro de una organización y estrategias organizacionales que tengan en cuenta la organización del

trabajo, los grupos y los individuos (personalidades). Se muestra la diversidad de definiciones de conceptos, propiedades del cambio. Un estudio crítico de los referentes revela que existen desacuerdos en la caracterización de las variables que limitan la construcción de una teoría general para la investigación, y que son fundamentales para construir una fundamentación teórica en una gestión estratégica dentro de una organización que presenta como un elemento único.

Sánchez M. (2020) *Cultura organizacional y su influencia en la productividad y toma de decisiones - Colombia*. El autor refiere que la cultura organizacional es un tema muy polémico en los últimos tiempos, porque quedó claro que cada vez más empresas están interesadas en implementar una determinada cultura en las empresas; Por lo tanto, el propósito de este artículo fue analizar la productividad de la empresa, cuya estabilidad está referida a su cultura organizacional y de que manera puede conducir de manera exitosa. El desarrollo del artículo implicó una búsqueda de diversas bases teóricas para explicar la relación entre productividad y cultura, utilizando buscadores especiales, especialmente Redalyc y Dialnet, así como una búsqueda repetida de artículos o libros relacionados encontrados en Internet.

Hidalgo S. (2020) *Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" Guayaquil, Ecuador, 2020*. El propósito de este estudio fue analizar las relaciones de la gestión administrativa y clima organizacional de los educadores del colegio José Jesús Ocampo Salazar de Guayaquil. El trabajo fue realizado con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional, aplicado a 34 docentes de unidades educativas de Guayaquil, para recolectar datos fue utilizada la encuesta, se elaboraron dos cuestionarios por cada variable de investigación. Sus datos recolectados se analizaron con el programa SPSS V22. Se encontró un alto nivel de evidencia en los resultados del 88,2% en su variable relativa a la gestión administrativa y clima laboral. El mismo programa fortaleció la relación de la gestión administrativa y el clima laboral en el colegio José Jesús Ocampo Salazar. Resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,744**; y el siguiente = 0,000 andlt; 0,01, mostró una correlación alta y significativa en el nivel de 0,01. En consecuencia, se encontró relación significativa respecto de la gestión administrativa y sus dimensiones estructurales

(0,603); prima (0,681); Afinidades (0,627) e Identidad (0,584) tienen una relación directa y significativa en el nivel 0,01

Bolaños Quevedo, V. (2019). Cultura Organizacional y Desempeño: estudio en la empresa Simout S.A. el autor señala que hablar de cultura organizacional común entre los miembros de las organizaciones; Estos conceptos surgen ante la necesidad de encontrar paradigmas interpretativos que amplíen la comprensión de la realidad de las organizaciones y su impacto en sus operaciones. Su significado radica en la idea de que construir y mantener una cultura organizacional sana y sólida significa acortar las barreras a la producción, eliminando la desconfianza y el miedo a enfrentar a la dirección. En este sentido, crear una cultura sana y sólida significa promoverla sistemáticamente en todo el personal de la organización, fortaleciendo la lealtad, la confianza, la vitalidad, la participación, la comunicación, los valores y las inconsistencias en el comportamiento de las personas. El alcance de este estudio varía desde describir el perfil de la cultura organizacional del área gerencial de la empresa y su impacto en algunas variables generales de desempeño hasta hacer recomendaciones para cambiarla para alcanzar las metas estratégicas planteadas durante el período en el que se desarrolla el presente estudio. Las conclusiones de este estudio deberían proporcionar a los gerentes de la empresa una comprensión amplia del perfil cultural de la organización y motivar esfuerzos posteriores para implementar actividades que, bajo el liderazgo de los gerentes, promuevan el cambio cultural interno de esta manera que sea propicio para lograr las metas y objetivos organizacionales en términos de crecimiento corporativo y sostenibilidad.

Sabogal Acosta C. - Vargas Aguirre, J. (2017). Gestión Administrativa para el Fortalecimiento del Programa de Egresados en la Universidad Nacional de Colombia. El propósito de esta indagación fue implementar las estrategias de gestión orientada a mejorar el trabajo de los colaboradores en el programa de egresados de en una universidad colombiana. El estudio se realiza según el modelo mixto, en la fase de planificar, ejecutar, recolectar y analizar datos para obtener resultados correspondientes a la descripción de las operaciones y un enfoque de investigación sistemático caracterizado por un esfuerzo de cambio la realidad y sus participantes. Él asume un papel más activo en estos cambios. Por ello, se aplicó una estrategia para

fortalecer los programas de egresados, que crea un marco para nuevos aprendizajes y es iniciador de futuras actividades. Se logro implementar mediante las estrategias como el reclutamiento de graduados para fortalecer los vínculos, con una reunión a nivel nacional con programas acordes que permitan mejorar las relaciones interpersonales. La relación entre estudiantes de pregrado y posgrado conduce a una consolidación real de la carrera, lo que deriva en lineamientos políticos para la promoción de las especialidades de pregrado en la referida universidad.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Pinto Laura, E. (2017). Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao. El objetivo del estudio fue identificar la relación de la gestión administrativa y cultura organizacional dentro del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. El estudio fue realizado con el método cuantitativo, fundamental, diseño empírico, correlación no experimental, sección transversal. En total, incluye 256 socios, 154 socios directivos en la muestra, se utilizan cuestionarios en la recopilación de datos para recopilar información sobre la gestión de la gestión y las variables de indagación en la cultura organizacional. Las herramientas de recolección de datos son probadas mediante revisión por pares, la confiabilidad se determinó por el coeficiente de Crobach, el valor obtenido fue de 0,956 para las variables gestión y de 0,961 para las variables de cultura organizacional. Las conclusiones del estudio evidencian que existe relación directa como lo indica el valor Rho de Spearman de 0,499 y $p < 0.05$, lo que confirma la relación del liderazgo administrativo y cultura organizacional entre los empleados en la administración del HNDACC.

Falcon N. y Picoy B. (2019) Cultura organizacional y calidad de la gestión en la Municipalidad Provincial de Pasco. En la actual convulsión política interna, caracterizada por prácticas corruptas en los ámbitos de las organizaciones estatales, y cuando el Estado propone una política para modernizar la administración del gobierno provincial de Semana Santa, se debe entender que estos procesos requieren cambios de paradigma entendido por la cultura de la organización. Sin embargo, si se quieren introducir sistemas o actividades que mejoren los servicios de calidad en la gestión, no se introducen jerarquías correspondientes y se ignora un aspecto muy

importante para la cultura organizacional. En este sentido, este estudio pretende identificar la relación de la cultura organizacional y calidad de la gestión en la ciudad de Pasco, evidenciando que la práctica de valores, rituales, etc. de sus miembros de su organización pueden crear compromisos para ofrecer una gestión de calidad, en ese sentido, la conclusión de este trabajo muestra una probabilidad de error al 0,03%, lo que refiere que existe relación de la cultura organizacional y calidad en la gestión. De manera similar, se demostró que la gestión administrativa tiene un índice de probabilidad de error del 0,88 por ciento. También se ha comprobado con un índice de error del 0,15%, se corrobora la relación de la orientación a los resultados y calidad en la gestión; asimismo, se demuestra con probabilidad de error del 2,23% la relación que existe entre la orientación a los sujetos y calidad del liderazgo.

Marín P. (2018) Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la IEPM Colegio Militar Elías Aguirre. Este estudio es producto del análisis a la cultura organizacional relacionado a la actividad laboral del personal administrativo del Colegio Militar Elías Aguirre, 2018. Su propósito principal fue conocer la relación de la cultura organizacional y desempeño laboral. Con base en los resultados encontrados se puede afirmar que la relación es muy significativa (0.806), por lo que una cultura practicada en la organización son factores relacionados al desempeño de los socios. El estudio fue aplicado, cuantitativo y correlacional, su diseño fue no empírico y transversal. Su unidad poblacional fue 60 empleados. Para medir su cultura organizacional se utilizó la herramienta de evaluación de María Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño. Para el desarrollo del trabajo fue utilizado el método Behavioral Observation Scale (BOS), el cual se realizó con la participación del investigador y se recopiló información a través de cuestionarios. El desempeño laboral promedio fue de 4,53, lo que significa que no fue óptimo. Se señala también el nivel de cultura en el desarrollo organizacional de los empleados es medio y tiende a aumentar, con un promedio de 4.49, si se fortalece beneficiará a esta organización. También se enfatiza que el grado de desarrollo de esta cultura organizacional y sus aspectos se evidencian en la perspectiva media, y los niveles medios más altos son "norma" (5.03) y "filosofía, teoría" (4.97). , lo que significa que las culturas se practican en mayor medida en ambos lados, y si se fortalecen, pueden tener un mejor desempeño.

Valderrama Tapia, E. (2020) *Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S. A. C., 2020.* El principal objetivo de este estudio fue verificar relación de ambas variables de cultura organizacional con la satisfacción laboral de los empleados. El estudio cuantitativo fue correlacional grupo básico unidad muestral de 30 empleados de diferentes sectores de la empresa. La herramienta del componente cultura organizacional es la Encuesta de Cultura Organizacional elaborada por Daniel Denison, la cual arroja un nivel de confianza de 0.93; Por un lado, para el componente satisfacción laboral fue utilizado como herramienta la encuesta con Escalas de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, con una confiabilidad de 0,92. Se concluyeron que la Empresa Calzado Carubi S.A.C. la relación fue significativa así dan cuenta sus variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral con una relación positiva y significativa con $\rho = 0,83$.

Jiménez (2018) *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero – Puno.* El presente trabajo respecto a la cultura organizacional y eficiencia laboral de los colaboradores administrativos de la comunidad del dsaguadero, Chucuito -Puno. Sus propósitos del estudio fue señalar cómo la cultura organizacional afecta al desempeño laboral. Se presentó una hipótesis general respecto a la cultura organizacional incide en el desempeño de los trabajadores. Metodológicamente se utiliza el método de conclusión hipotética según el modelo cuantitativo con estructura no empírica, el tipo de investigación explicativa; Para recopilar los datos se utiliza la técnica de encuesta y como herramienta se utiliza el cuestionario. Y la muestra estudiada es toda la población representando a 32 autoridades. Para el procesamiento de datos se utilizó la herramienta estadístico SPSS. Los resultados de este estudio evidencian la alta semejanza de las variables cultura organizacional y desempeño, lo que sugiere que 43.8% de sus gerentes regionales conservan un estilo de gestión organizacional que linda con autoritarismo e ineficaz, debido a que al tomar decisiones para la gestión son realizadas por gerentes regionales sin conocer la realidad de los trabajos en equipo. Esta situación afecta la productividad de la empresa por ende, de los participantes, por tanto esta gestión es calificada como inadecuadas. De forma

similar, el 50% de los asistentes y encuestados regionales mantienen una realidad desagradable debido a la mala comunicación y el trato inadecuados de los asistentes por parte de algunos gerentes regionales, como letargo, gritos, peleas, etc. Estas situaciones afectan su desarrollo, falta el espíritu de equipo de agentes administrativos calificados. Y el 53,1% informó a sus compañeros de otras agencias que estaban molestos porque algunos empleados empáticos mostraban expresiones groseras que afectaban el desarrollo del trabajo en equipo, lo que se denomina negligencia.

Mamani (2018) *Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*. El propósito del trabajo de indagación fue conocer cómo la gestión administrativa afecta el ambiente institucional, por lo que el propósito del trabajo de investigación es encontrar respuesta a las preguntas, respecto a la relación de la gestión administrativa y ambiente institucional en el personal administrativo en la alcaldía del municipio de Mariscal Nieto. El propósito del estudio fue conocer la relación entre la gestión administrativa y ambiente institucional entre los colaboradores administrativos del municipio de Mariscal Nieto. Se examinaron los aspectos de planificación, organización, supervisión y control según la variable dirección ejecutiva. En contraste, la variable ambiente institucional consideró comunicación, motivación, confianza y participación. En la encuesta fue utilizado en 116 colaboradores de la provincia de Mariscal Nieto. La confiabilidad del instrumento aplicado a la variable uno fue de 0.924 según el alfa de Cronbach, indicando que tiene alta confiabilidad. Además, las herramientas aplicadas a la variable dos nos dan un coeficiente alfa de Cronbach de 0,952. Este es un tipo de encuesta aplicada que tiene diseño transaccional no experimental. Su resultado fue la Rho de Pearson de 0,774, que destaca la existencia de una alta correlación positiva, lo que recomienda que una mejor gobernanza tiene un mejor entorno institucional. También existe suficiente fundamento de la estadística para mostrar una significancia bilateral $p=0.000$, por lo que se puede concluir que el liderazgo administrativo está significativamente relacionado con clima institucional de cooperación administrativa en la provincia de Ciudad Mariscal Nieto.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTIFICAS

2.2.1. VARIABLE (X): GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Las teorías respecto a la gestión administrativa se refieren a todas las organizaciones con el objetivo de desarrollo organizacional, autores como; Taylor, considerado el padre de la gestión, Frederick Winslow contribuyó al desarrollo de la teoría organizacional como arte y ciencia. Los esfuerzos a largo plazo de las organizaciones científicas promueven el trabajo científico a través de métodos de producción, los propios autores iniciaron el estudio de la ciencia a través de principios teóricos que fundamentan la gestión. Huamán y Macetas (2018)

Se sabe que las teorías clásicas de Henry Fayol, de origen Francés nacido en 1916, es quien señaló que su teoría procede de lo macro a lo específico, de arriba a abajo, Fayol enfatizó las estructuras o forma de la compañía

En la misma línea, Elton Mayo desarrolló su teoría de las relaciones humanas entre 1880 y 1940, que proponía estudiar las organizaciones inspiradas en sistemas psicológicos como grupos de personas con pleno permiso y confianza de las personas. Relaciones con los colaboradores y confianza en los individuos. Actualmente, la gestión administrativa, especialmente la administración pública, en este sentido es el ámbito en cualquier organización que se encarga de coordinar todos los recursos referenciados con la empresa. En otras palabras, es la ciencia de la dirección y gestión todos que pondera los recursos organizacionales que permiten lograr los mejores resultados. (Quiroga 2015)

En una extensa reflexión sobre la historia y el estilo de liderazgo, Guido Stein concluye que un líder representa los valores de los que hace eco en su entorno; El líder innovador, el líder corporativo que requiere una economía nueva, la sociedad de información y el conocimiento, debe tener las siguientes cualidades: Las mejores incubadoras para los primeros líderes son los tiempos de dificultades, de crisis, de confusión, de pesimismo. El líder construye un rompecabezas a partir de su visión, que convierte en una especie de tarea, de la que enciende el entusiasmo y la energía necesarios. Lo que permite obtener poco o mucho.

Un líder es el que conoce la filosofía de los trabajadores de las instituciones se caracterizan por tener la capacidad de mejorar, mediante el aprendizaje teórico y práctico. En definitiva, el liderazgo se trata de educar, estimular, abrir horizontes individuales y colectivos. Los líderes se dan cuenta de que el poder no se ordena sino que se trata de inspirar, y que la confianza no se obliga sino que se brinda en su contexto. El énfasis en el poder jerárquico es característico de los subordinados. Ponerse a disposición generosamente es una fuente de talento.

El liderazgo se centra en los resultados, no solamente en los esfuerzos. Se trata de mirar hacia afuera y mirar hacia adelante y lograr que otros hagan lo mismo. Según el poeta, el líder no es el que vive en la forma pasiva del verbo, sino, es aquella que une con el esfuerzo y el entusiasmo. El liderazgo se trata de precisar entre lo que es primordial y lo que son urgentes. Esto evita que los problemas técnicos caigan en manos de los altos directivos, donde se convierten en problemas políticos con soluciones más complejas. Los directivos no confunden la lógica con la eficiencia, ya que Peter Drucker afirma que "el comportamiento lógico por sí solo no siempre es el más eficiente". Por ejemplo, los clientes no siempre se guían por criterios que generalmente se consideran razonables. Intermediarios, además de intentar ser eficientes. Para llevar a la práctica lo que se propone hay que cuidar la impregnación, la transmisión de lo que se encuentra en él a los demás.

Finalmente, en lo que respecta al trabajo, los analistas que estudian la relación de la nueva economía empleados como los conceptos inventados por Peter Drucker para referirse a las nuevas generaciones de trabajadores que son actores del cambio y las causas de los drásticos cambios vividos recientemente.

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN

En cuanto a la importancia de una gestión, se refiere a la acción directiva y la eficacia de una organización en el ámbito administrativo relacionado con una gestión exitosa. Por tanto la gestión es arte y ciencia.

En opinión de Arellano G. (2006) la gestión se refiere a un gobierno orientado hacia el futuro, diseñado a partir de la ciencia que los administradores son capaces de predecir, para ello planifican hacer frente a posibles dificultades en el futuro. Entre ellos se pueden señalar que

organizaciones grandes que hacen gestión administrativa a nivel internacional como; La OIT estima que las economías en el mundo han perdido 3 puntos, en opinión de FMI, se evidencia que todavía no se sienten todos los factores de la epidemia económica mundial. En los últimos tiempos, parece ser que los profesionales universitarios de élite, anhelan trabajar en el gobierno y olvidarse de Wall Street. El conflicto entre China y Estados Unidos sigue ocupando un lugar destacado en la agenda internacional, frente a un público estadounidense que podría confundir al perpetrador con todos sus crímenes. Es simplemente imposible "desatornillar" las dos economías y lo mismo es cierto para el resto del mundo. Las cadenas productivas no se pueden nacionalizar frente a una nación que abastece los ingredientes vitales a cada uno de las acciones que rodean.

Estados Unidos, Europa y América Latina no pueden excluir a China como socio. Empero, la crisis respecto a la credibilidad y su colapso en la interna son cada vez más notorias. La economía de China se redujo un 6,8% en primer trimestre de este año (la primera gran baja fue en 1978) y se espera que la brecha de productividad continúe en lo que resta de este año.

La escasa actividad económica evidencia problemas preponderantes para el gobierno de Beijing. Sin futuro económico y una acrecentada desconfianza a nivel global, la autoridad tiene poco que decir. Básicamente, el acuerdo entre gobierno y ciudadanos son respecto al crecimiento en la economía y la garantía del cambio de ciertas libertades económicas y sociales.

En los próximos años, el mundo no demandará productos chinos con tanta fuerza como hace unas semanas. Al mismo tiempo, según el Banco Mundial, la economía del vigésimo país depende de las inversiones internacionales. Como resultado, gran parte de la actividad desapareció en unas semanas. Como resultado, la EIU estima que aproximadamente 22 millones de personas quedarán sin trabajo, o el 10 por ciento. Las elecciones de Xi Jinping. Cuando la economía cae, siempre hay una opción: el nacionalismo. Hubo fuertes señales de agresión y se hicieron amenazas a Australia y Taiwán.

Aunque las expresiones son para conservar la calma, la posibilidad de un regreso al asalto a la isla, que goza de una independencia de facto mientras Pekín la ve como una provincia

rebelde, es cada vez más provocada por extremistas nacionalistas. La reacción estadounidense a un Donald Trump al azar en el capitolio fue especulativa. Empero, las fricciones son inevitables ante un gobierno que siempre está pensando en sobrevivir en las situaciones evidenciadas.

El mayor reto político de la humanidad será encontrar el equilibrio entre la negación y la rendición de cuentas. Por un lado, fue criticado por su falta de experiencia en la gestión del coronavirus y la profunda recesión mundial resultante. Por otro lado, las relaciones comerciales y económicas deben sustentarse en un marco que sea posible, porque para el mundo -incluida la Argentina- es un socio fundamental, el 11% intercambios internacionales están saliendo de China, según el Foro Económico Mundial.

Quienes lideran la negación y la crítica podrían ser excluidos de la economía global por ofender la sensibilidad de un régimen defensivo, una apuesta dadas las dificultades económicas que azotan a la nación a todos los habitantes del planeta. Además, las preguntas y presiones de condena se harán más fuertes para cada líder mundial.

Cuando el susto sea solo un recuerdo, la gente volverá a sus instintos colectivos: Estarán buscando a alguien a quien culpar de todos sus malestares. Desde la calidad de las mascarillas, pasando por la ineficacia de los experimentos, pasando por los acontecimientos recientes, hasta la supuesta responsabilidad por comer sopa de morciélagos. Como resultado, los líderes de todas las naciones se embarcarán en aguas propensas a conflictos armados internacionales y raros lazos económicos, lo que requerirá discernimiento.

2.2.2. DIMENSIÓN: PLANEACIÓN

En opinión de Múnich (2014). La planeación es un proceso de determinación del rumbo de una organización liderado por un gerente capaz, para alcanzar las metas trazadas, en tal sentido se utilizan estrategias empresariales acordes a la realidad existente.

En opinión de Robbins y Coulter, (2014) la planificación es una de las funciones de gestión que se ocupa de definir los propósitos trazados por la organización, que permite establecer estrategias organizacionales que permite lograr y desarrollar los

planes integrando y coordinando las actividades del trabajo. En ese sentido, involucra utilizar diversas estrategias de gestión administrativa.

Antiguamente llamado “plan de negocios” y ahora “plan estratégico”, su estructura contiene elementos y conceptos prácticamente derivados del negocio, empero se pueden aplicar con grandes resultados a todas las empresas o a agencias. En ese sentido, los especialistas económicos han estudiado y comparado los efectos de la innovación planificada sobre el desarrollo tecnológico y la producción de la economía durante casi un siglo.

Por años 1891, Marshall definió que las herramientas tecnológicas como el cuarto factor de la producción, lo que añade peso y productividad a los tres motivos tradicionales de tierra, capital y trabajo. En los años 1934, el austriaco Joseph Schumpeter el especialista fue desarrollado una teoría de la destrucción creativa, reconociendo formal y firmemente los efectos del progreso tecnológico sobre crecimiento económico de producción, destruyendo y construyendo al mismo tiempo.

Recientemente, el economista argentino Aldo Ferrer realizó un largo e importante estudio para analizar la globalización desde el escenario histórica y económica.

El autor identifica tres períodos de evaluación económica a lo largo de la historia humana: El primer orden económico en el mundo se dio inicio con los viajes de Cristóbal Colón y Vasco y da Gama, terminó la noche anterior al avance del ya conocido revolución industrial", según Ferrer, el segundo orden mundial incluía la revolución industrial como un fenómeno que prevaleció aproximadamente en 1800. , hasta 1914, cuando estalló la primera gran guerra mundial del siglo XX.

El especialista precisa que tercer mundo es el mundo moderno en la actualidad y podemos asociarlo con la globalización. Por nuestra parte, queremos analizar la relación del desarrollo tecnológico y su influencia en la economía, centrándonos en tres fases concretas: el final de la Edad Media y Renacimiento, de la revolución industrial desde distintos perspectivas y el conocimiento o el saber.

PLANEACIÓN DE LA ECONOMÍA

La planificación financiera puede referirse al conjunto de factores, decisiones, hechos, políticas y criterios que influyeron económica y financieramente en la formación y consolidación de la economía. Revisando el concepto del ciclo económico. Los defensores de esta nueva economía argumentan que el concepto de ciclo económico, o fluctuaciones económicas, significa que a largos años de prosperidad o crecimiento les siguen años de depresión y otras crisis económicas, por lo que se está repensando porque no se aplica a la nueva economía.

Para muchos expertos en el fenómeno mundial esta nueva economía está basada en el futuro, que es sostenible y limpia, donde las recesiones aparecen como situaciones extremas del pasado. Peter Schwartz, uno de los futurólogos más importantes del mundo y ex director ejecutivo de Shell, dijo: "Estamos siendo testigos del comienzo del auge económico mundial de gran escala sin precedentes. Se ha evidenciado un período de crecimiento sostenible que puede duplicar la economía global", aportando una riqueza cada vez mayor a miles de millones de personas a nivel mundial. Alentando las primeras oleadas de 25 años de crecimiento económico espectacular que ayudarán a resolver muchos problemas difíciles como la pobreza y la tensión global sin alterar el equilibrio "ambiental" del mundo.

Así, fenómenos como la muerte de dinero, el final de la geografía, el ocaso del dinero, la desaparición de la antigua economía son fenómenos que están recibiendo cada vez más resonantes y reconocimiento en los círculos de la academia, financieros y comerciales. William W. Lewis y Marvin Harris, de la conocida consultora Mckinsey and Co.

Anteriormente ocupó los siguientes cargos: "Creemos que la globalización avanzará contra todas las proyecciones en la fuerte tendencia ascendente de la convergencia económica y la transferencia tecnológica, debido principalmente a las actividades de las empresas transnacionales y a las expectativas de los clientes exigentes. Estas empresas cambiarán el forma en que se crea riqueza y se logrará una mayor productividad a través de la rápida y veloz transferencia de conocimientos. a través de una adopción generalizada y una mayor innovación... de hecho, este es el resultado

del ciclo de poder orgánico mencionado anteriormente donde se produce la convergencia económica. La innovación tecnológica mejora la calidad de vida con el tiempo.

2.2.3. DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN

Según Munch (2014). La organización es conocido como sistemas que permiten correcto funcionamiento de las empresas, estos procesos son flexibles para las personas que allí trabajan, las áreas funcionales, estructura, procesos, sistemas y jerarquías funcionan perfectamente para lograr las metas trazadas y como sistemas y procedimientos para completar el trabajo en la empresa.

En opinión de Robbins y Coulter (2014) las organizaciones son funciones de una gestión que organiza las estructuras del trabajo en las empresas que permiten lograr los propósitos organizacionales, que son procesos importantes mediante el cual los jefes de las organizaciones diseñan estructuras organizativas. Las estructuras organizacionales, son organizaciones formales del trabajo. Estas estructuras representan la presencia visual, que se llama el organigrama, los jefes crean o cambian las estructuras y ponen las prácticas del diseño organizacional.

En opinión de Sovero (2007) estos organismos son continuas y de largo plazo sin un punto final, porque su desarrollo puede cambiar continuamente, lo que lleva a la urgencia de implementar los cambios necesarios. Estas organizaciones son unas herramientas del grupo social para crear la mejor oportunidad para lograr objetivos. La organización utiliza métodos científicos en sus procesos y desarrollo de actividades que permiten a los empleados realizar sus tareas de manera efectiva, con menor esfuerzo, eliminando el doble trabajo.

2.2.4. DIMENSIÓN: DIRECCIÓN

Según Luna (2014) dirección significa dirigir, operar y gestionar una organización, es una etapa de gestión de la gobernanza, muchos expertos creen que significa también dirigir, orientar, mandar, ejecutar la ejecución. En otras palabras, la gestión

es el corazón de la gestión, dirige el desarrollo de todas las actividades para que las demás actividades funcionen correctamente.

La gestión eficaz permite que todas las actividades se realicen de manera planificada y organizada, es fundamental que el gerente tome ciertas precauciones en las que inicia y lleva a cabo las acciones recomendadas para que los trabajadores de las empresas realicen sus labores. Algunas de las acciones más utilizadas por los gerentes para hacer que el equipo funcione son el liderazgo, el desarrollo del gerente, la orientación, ayudar a los miembros a mejorarse a sí mismos y a su trabajo a través de la creatividad, crear el suyo propio y compensar eso llamado implementación.

Según Beltrán (2007). Resaltar que gerenciar es un arte, es realizar acciones, es un conjunto de acciones realizadas por los gerentes y a su vez por los grupos de expertos que dirigen para lograr los objetivos que enseña la institución.

2.2.5. DIMENSIÓN: CONTROL

Según Luna (2014), el sistema de control se refiere a la última etapa de un proceso de gestión, cuyo objetivo es evaluar lo realizado en el proceso de planificación, que organiza, integra y gestiona. Para profesionales, como la talla de Villajuana, el control es una parte relevante de un proceso de gestión, porque las empresas cuentan con directivos que conocen que cosa es planificación, ejecución y dirección, en tal sentido, tendrán estructuras organizativas y una gestión adecuada y eficaz imposible para un directivo comprobar cuál es la realidad de una empresa, comprobar e informar si está en consonancia con los propósitos planificados en su plan estratégico.

Por otro lado, COSO (2013) indica que se conoce al control como la capacidad de gestión, la orientación, se utilizan métodos, se aplican prácticas y los dispositivos ayudan a orientar y superar las dificultades existentes, porque este, riesgo, plataforma de evaluación y por lo tanto puede certificar que se respetan los estándares especificados. Un sistema de control agrupa a todos los órganos de control en cada etapa del proceso de gestión. Control guiado de actividades, equipos y gestión por parte de los trabajadores que realizan los procedimientos del día a día

en organizaciones. Estas pautas confirman que los empleados deben cumplir con todos los estándares regulatorios del establecimiento y las directivas de gestión. Las organizaciones logran tolerar revisiones tan grandes que llegan al punto de sobrepasarse, controlando acciones, retrasando actividades para desarrollar eficiencia, lo que reduce la efectividad del proceso de evaluación.

En la misma opinión, Del Toro (2008) señala que las actividades de control son un medio para evaluar los riesgos que pueden existir en la organización. Cada una de las actividades de control debe ser monitoreada continuamente utilizando herramientas de monitoreo efectivas de equipos, con el fin de verificar que el control interno esté funcionando correctamente y detectar deficiencias en las actividades de control. Mejorar rápidamente la eficiencia de las acciones de control, de lo contrario, la eficacia será reemplazada por otras actividades. Con base a las definiciones anteriores, se puede inferir que las acciones de control, incluido el conocimiento administrar las habilidades, la aplicación de técnicas y normativas, que permitan a los gerentes administrar un solo gusto y pueden superar todos los riesgos en la organización, así como certificar que todos los empleados cumplen con los estándares establecidos por la gerencia. Cada acción de control tiene que ser monitoreada continuamente utilizando herramienta tecnológico de monitoreo efectiva para tal fin.

2.2.6. VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Según López Felipe (2013), cada cultura organizacional tiene una identidad especial, cuyas normas y principios se ha ido definiéndose a lo largo de la historia, mientras que una cultura organizacional actual nació como contrapeso a cambios producidos en las empresas en sus estructuras a principios de los años 80 y se ha convertido en uno de los más aplicables en la gestión de RRHH en las empresas. Empero, en ciencias organizacionales y sociales, tal es el caso de la antropología, como la sociología no aceptan el uso de los términos "cultura" a nivel de la administración, lo que ha propiciado el surgimiento de un movimiento crítico para demostrar los abusos que el gobierno pretende controlar y censurar según los trabajadores

La base de este trabajo es la presentación de diferencias teóricas y aplicadas de líneas tradicionales e importantes dentro de las culturas organizacionales, que a su vez se compara con los conceptos de cultura que permite conocer esas diferencias en el concepto más importante utilizado dentro de la empresa. En Medellín entre los colaboradores para estructurar la cultura organizacional de la empresa. De la misma manera, se evalúa si los empleados reconocen voluntariamente las normativas, reglamentos y regulaciones propias de las culturas organizacionales en su vida personal, lo que conduce a resultados positivos. El principal resultado es una amplia relación con las corrientes tradicionales, pero existe un gran vacío en la argumentación de las culturas organizacionales, las culturas de las propias organizaciones que participación en sus estructuras.

Según Bauman Z. (2004), el concepto de cultura organizacional se ha convertido en la actualidad fuente en espacios de un debate permanente en muchos campos del conocimiento científico, incluso de otras disciplinas como la antropología, la filosofía y la sociología, inclusive la teología, empero, dentro de las ciencias sociales se pondera la gestión como una cultura organizacional tiene un papel primordial, ya no es simplemente un término que describe el control del pensamiento y la acción humana (Bauman Z., 2004), pertenece a "una comunidad casi mágica, empleadores y empleados, directivos y gobernantes... sus objetivos" (Aktouf, 2002), a menudo denominada cultura organizacional.

Desde los años 1970, han surgido muchas variaciones del concepto de cultura organizacional, describiéndolo específicamente como herramientas corporativas a través del cual se puede regular la identidad organizacional y, por lo tanto, los símbolos, sectas, creencias y más. Se pueden crear para definir colectivamente un sistema cultural que los empleados puedan seguir. Esta herramienta se ha caracterizado como métodos de control más efectivos en la gestión organizacional, lo cual los especialistas como Durkin definen magistralmente de la siguiente manera: "La cultura organizacional consiste en creencias y valores que son desarrollados por líderes, compartidos por trabajadores y expresados en virtudes para el equipo de trabajo" (Durkin, 2011), lo que enriquece el concepto de la cultura que nació de un plan de gestión "exitoso".

Al inicio de los años 1990, Oullette (2010) realizó nuevos estudios sobre la cultura que explicó espléndidamente el papel del liderazgo en su generación de una buena cultura, sobre todo su buena permanencia dentro de la cultura organizacional, como un factor que asegura no solamente el tiempo, como resultado de la interacción de los trabajadores en su entorno laboral, señala que una cultura de gestión de la empresa es prospectiva, por lo que debe difundirse y difundirse para que la organización dé suficiente espacio para desarrollar e implementar. Esta definición del autor cobró tanta importancia en la vida cotidiana de las organizaciones. Para autores como Chiavenato., Cameron & Queen identificaron un conjunto de características utilizando la disciplina psicológica y antropológica que describen a los grupos sociales especial, para categorizar a esas personas. Agrupados según el tipo de cultura a que pertenecen, principalmente relacionados con diferentes tipos de protagonistas como mercados.

Ahora resultan evidentes esos realizados de manera esplendida en los años han estado influenciados por permanentes cambios en los entornos sociales, como la apertura de corporaciones multinacionales o capitales extranjeros en el escenario económico del momento, se caracterizan conforme transcurre en tiempo, tal es el caso nuestro siglo XX. De hecho, esto significa que estas nuevas organizaciones proceden de otras culturas, que cada día el equipo que trabaja en la organización se ve obligado a asumir nuevos roles y enfrentar nuevos desafíos, que en la documentación enfatizan el rol de los colaboradores, en lugar de incluirlos como parte de las culturas organizacionales.

En opinión de Chabaud Pous (2007), el descubierto recientemente que los empleados son vistos principalmente como facilitadores del éxito del proceso de producción y del acceso a los recursos financieros de la organización, en los que la empresa se centra desde una perspectiva. . Perspectiva de visión 100% - recibir una compensación por aquellos que permiten la existencia de sueños empresariales o pasatiempos, que cuando los empleados enfrentan el proceso de adaptación a la cultura organizacional del lugar de trabajo, pueden encontrar problemas como “La ideología de las empresas y la realidad del hombre, su trabajo se desarrolla en forma

paralela, no se ven” repercute negativamente en el desarrollo y estabilidad del trabajo, además el método de gestión puede ser contrario a lo dispuesto en la ley. Lo que se entiende cuando hablamos de intervención cultural, ya que se trata de una modificación que no tiene implicaciones positivas para los empleados, ya pesar de que cognitivamente, las personas en su mayoría siempre obtienen resultados subjetivos.

Existe una diferencia entre la cultura organizacional tal como la definen las pautas tradicionales (por ejemplo, Schei et al.) señala que esas características culturales expresadas por los protagonistas en las organizaciones son interpretadas según líneas de la antropología y la sociología. En estos tiempos una gran cantidad de organizanismos de diferentes rubros dependen de una estandarización de las actividades de gestión para tener el control e identificar efectivamente las diferentes carencias en cada área de las empresas, por lo que la implementación de sus planes y proyectos tiende a sembrar dudas que crea una cultura organizacional distinta.

IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Las culturas organizacionales son primordial en cualquier organización porque orienta el proceso de negocio y su ejecución. También orienta el trato adecuado hacia los trabajadores, los clientes y la sociedad.

Según el autor Idalberto Chiavenato (2010), la gestión de la cultura organizacional hace referencia a un término muy utilizado en la vida empresarial, no solo define las funciones y símbolos que establecen las organizaciones, sino que también representan avances significativos en el tiempo y condiciones del cambio organizacional.

En opinión de Idalberto Chiavenato (2010) en el libro “Innovación en la Gestión” dice que hay cuatro etapas en el cambio organizacional, distinguiendo todas las causas externas e internas que conducen al desarrollo de los factores más efectivos y contribución a la sociedad. El primer factor se conoce como “era agrícola”, que a referencia a los posteriores, permaneció mucho tiempo y fue un hábito que siguió

al nacimiento de la era humana, que permaneció hasta la Revolución Industrial en 1776. El feudalismo era la forma de organización dominante en esa época, las fuentes de trabajo eran primarias y consistía en pastoreos y agriculturas, no tenían horarios ni leyes laborales y tampoco especialización en las tareas a cumplir.

Chiavenato (2010) La segunda etapa, conocida como “Era de los Artesanos”, se desarrolló con la Revolución Industrial, que permitió avanzar más rápidamente hacia una mecanización de las tareas humanas, como en la agricultura, donde el trabajo manual fue reemplazando por máquinas de hilados y telares principalmente a favor de procesos más eficientes. Actualmente, este tipo de protestas se pueden ver en países en desarrollo donde existe preocupación por la división de los trabajos, que fueron afectados significativamente.

Por su parte Chiavenato (2010) señala que tercera etapa, denominada “La Era de la Industrialización (The Age of Industrialization)”, se centra en diversos elementos de la era artesanal en importantes medios, como las cámaras digitales de acero y la producción de objetos y vapor a partir de derivados del petróleo. Se ingresó a áreas importantes como las ciencias, donde se desarrollaron los medios de transporte, se perfeccionaron la radio y la televisión, el capitalismo industrial dio paso a las finanzas, lo que condujo a dominar las instituciones por medio de la economía bancarizada, que se caracterizaba en acular el capital y la definición de la propiedad privada y desarrollo de las empresas matrices. Durante ese período se fundaron un gran número de negocios empresariales y pronto surgieron teorías organizativas. Chiavenato (2010)

El modelo de gestión ha sufrido cambios estructurales y se ha convertido en una combinación de lo interno con lo externo en las organizaciones, lo que permite a la organización ser consciente de lo que sucederá con sus consumidores en el futuro cuando aparezcan cosas nuevas sobre la política en general. La última fase que estamos viendo ahora se llama "Era de la Información", que se caracteriza por uso de las herramientas tecnológicas altamente avanzadas, agregando a ello, el transporte de cargas y pasajeros en las diferentes modalidades. Chiavenato (2010).

En toda empresa, el sistema jerárquico comenzó a ser reemplazado por intranets, que desarrollan la función de conectar servicios entre sí, lo que brinda facilidades enormemente para el intercambio de las comunicaciones de manera segura y rápida. La ventaja competitiva, la economía de escala, el liderazgo, el conocimiento y las personas se han convertido, entre otras cosas, en los recursos estructurales internos y externos más valiosos de las organizaciones. Estos adelantos se caracterizan por el rápido crecimiento del mercado producto de la globalización, a pesar de que a aparecido hace décadas, no ha tenido el auge que tiene hoy en el mundo empresarial actual. Se dice que el conocimiento nunca ha tenido tanto impacto en el mundo empresarial como ahora (Chiavenato, 2010)

En la era de la información, donde el aprendizaje va a la con la tecnología, en opinión de Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), “la investigación, la preservación y la generación del aprendizaje son necesarias para incrementar la productividad y la innovación, es un camino más colaborativo en relación con la transferencia de conocimientos, que ayuda a los empleados a desarrollar otras habilidades relacionadas con el desempeño del trabajo. Tal como señala, Dixon mencionado por Martínez (2007) demostró que los cambios en las organizaciones provienen cada vez más obviamente desde fuera de la organización, no es posible alcanzar el éxito sin cambios en su estructura interna, es posible adaptarse a diferentes contextos culturales, Aprendizajes organizacionales de tipologías derivadas del ámbito empresarial y posibles desafíos. La adaptación es una parte dinamizadora de una cultura organizacional donde los empleados se ven reflejados en los estándares. , reglas, símbolos y otros artefactos culturales que crean y manifiestan en sus interacciones diarias. La cultura organizacional tiene décadas de antigüedad y se crea con diversos fines, como crear una identidad organizacional para distinguirse de las personas que realizan tareas similares en la sociedad.

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN

Como señala Zygmunt Bauman (2011), gestionar la cultura organizacional significa comprender cómo sus conceptos difieren de disciplinas como las ciencias

antropológicas, sociológicas y la gestión, y adaptar la terminología para reflejar esto a propias prácticas y teorías, especialmente en relación con los registros administrativos. Tal como señala Zygmunt Bauman (2011) en su obra “Mundo consumo”, el concepto de cultura ha sido formulado desde siglo XVIII, refiriéndose al “dominio del pensamiento y el comportamiento humano”. Expresan la herencia social que las personas reciben de los grupos, como son los rituales, símbolos, comportamientos, herramientas y métodos, otros espacios les dan cierta identidad.

Durante el desarrollo del término, incluso hubo un conflicto sobre diversos significados que le daban, como la de Bronislaw Malinowski en 1931, que sostenía que una cultura incluye elementos que son evidenciados como patrimonio o herencia, como los bienes, el comportamiento, costumbres. etc., lo que plantearía interrogantes sobre las teorías de evolución que formulara Darwin (Firth, 1981).

Desde una perspectiva antropológica, enmarcan la percepción de la cultura como el valor dado a las prácticas de la sociedad, enfatizando la importancia de esas prácticas para el grupo que las forma y preserva en el tiempo (Piñago, 2008).

Por otro lado, el enfoque de gestión tradicional ve la cultura como un avance organizacional importante que permite a los empleados verse reflejados en estándares, reglas y normas, por nombrar algunas reglas que la empresa crea para darle al empleado una identidad que trasciende la objetividad distinguir a la propia organización de otras organizaciones con la misma misión.

En la gestión, estos cambios se produjeron a partir de los años 1970 y a los inicios de 1980 (Aktouf, 2002), cuando las máquinarias ya no eran el punto de atención empresarial en definiciones de productividad y eficiencia, pero por lo demás seguían siendo las mismas. Afecta a la organización positiva o negativamente. Prosiguiendo con la lógica de estos nuevos entendimientos, aparecieron los métodos que se buscaban para gestionar estos recursos, las teorías referentes a las culturas organizacionales, aunque parecen diferentes, porque difieren de un autor a otro, pero todos coinciden en que deben ser opiáceas, son capturados, aceptados y compartidos entre los trabajadores "para el éxito", las formas o medios para lograrlo

eran parte de un estilo de la administración de los recursos, es decir, los gerentes o directores de las organizaciones.

2.2.7. DIMENSIÓN: EFICIENCIA

La eficiencia, en cambio, es “hacer las cosas bien”, es decir, en todos los casos, centrarse en hacer un buen uso de los recursos. Es obtener resultados con el menor tiempo y dinero posible o, con los mismos recursos, obtener mejores resultados.

Los pobladores manifiestan un interés permanente por conocer la eficiencia de los servicios en los entes públicos, los que benefician a la comunidad y se financian con los aportes de los impuestos. En general, a mayor aporte de impuestos, mayor será los beneficios para el fisco, por ende, calidad de servicio será constante y de calidad, y más satisfechos estarán con el desempeño de los trabajadores de los sectores públicos, sean estos del gobierno central, regional y local. Efectivamente, cuando se desarrollaron los sondeos para validar la situación y la eficiencia de los servicios en el sector público, en el sector educativo, salud, policía y justicia, etc. Los resultados evidencian el deseo de los segmentos de las poblaciones encuestadas de aumentar su número y cobertura. Rueda L. (2011)

El problema principal que se pondera en la realidad en la gestión del Estado es llevar al pueblo la mayor cantidad de logros, lo que conduce a cambios en la vida de los ciudadanos y por ende el progreso de la sociedad. Pero al mismo tiempo, este esfuerzo requiere que los recursos que la sociedad otorga al estado para este fin y para este fin, sean utilizados de manera óptima. La combinación de los dos factores descritos (resultados y recursos) construye, cuando se analizan en conjunto, eficacia; que es específicamente el uso óptimo de los recursos para alcanzar el mayor provecho en el desempeño de la gestión con la intervención de los trabajadores en la pública que beneficie a todos los pobladores.

Para mejorar la comprensión de la aplicación de este aspecto tan importante del desempeño en la gestión pública, proponemos analizar la calidad en el desempeño de los colaboradores del sector público desde dos perspectivas: el primero se enfoca en el tipo de logro, y el segundo se enfoca en la forma de desarrollo efectivo.

En cuanto a la primera opción, la eficiencia se puede lograr mayor almacenamiento de bienes y servicios en los organismos del sector público, pero también se puede lograr a nivel de cambios que experimentan las personas como resultado de la asignación, distribución, consumo y uso y uso razonable de bienes y servicios públicos, creando lo que se denomina en gestión pública: un resultado. Este efecto, a nivel de resultados, también se conoce como eficiencia. Así, se puede concluir en este primer plano que en la gestión pública es importante ser eficiente, con el objetivo de lograr siempre una intervención social efectiva (por ejemplo, provisión de servicios de seguridad) seguridad para los ciudadanos mediante la reducción de los índices de criminalidad, brindando atención primaria en salud reduciendo el índice de enfermedades, brindando servicios educativos que mejoren el aprendizaje de los educandos.

Dentro de este escenario, la eficiencia se desarrolla de cuatro maneras que llamaremos:

eficiencia de asignación, eficiencia técnica, eficiencia de escala y eficiencia del cambio tecnológico. Para entender la diferencia entre los distintos tipos de eficiencia que se deben desarrollar en la gestión pública, podemos mostrar que, cuando se trata de eficiencia asignativa, se busca orientar el uso de los recursos de acuerdo a una estrategia que sea óptima para su uso para lograr un objetivo determinado logro de gestión (se enfoca en la gestión de recursos; por ejemplo, compra de insumos a las empresas para desarrollar ciertos resultados requeridos por la población). Por otro lado, para la eficiencia técnica, lo que se busca es la optimización en el uso de recursos en la gestión de procesos y desempeño del servicio y sus respectivos resultados (con foco en la gestión estratégica) estrategia de intervención, con énfasis en el logro, por ejemplo, número de inspecciones de trabajo realizadas por inspectores de la SUNAFIL).

En términos de eficiencia a escala, esto se logra utilizando la capacidad institucional para administrar los recursos y lograr el más alto nivel de resultados (centrándose en el desarrollo de intervenciones para optimizar la capacidad) instalaciones; por ejemplo, cuando se utiliza el tratamiento de agua potable utilizando todos los recursos hídricos disponibles para aumentar los accesos de los pobladores al agua potable. En última instancia, es el efecto del cambio tecnológico hacia la modernización de las condiciones de uso de los recursos y la evolución de la

capacidad para buscar la mejora continua de las estrategias de intervención, todo desde usos innovadores y/o nuevas tecnologías (centrándose en el uso del gobierno digital y la innovación en la administración pública, por ejemplo, la operación en línea de los servicios públicos).

En resumen, como puede ver, hoy en día hay muchas oportunidades para mejorar la eficiencia en todo el estado; y, para muchas de las cosas que hemos descrito, no necesariamente debe aumentar la disponibilidad de recursos, sino centrarse en aumentar la capacidad de gestión, es importante tener claro los servicios y los resultados, la eficiencia, los procesos de gestión, el aumento de la capacidad de recursos humanos los recursos administrados por el Estado, la vinculación entre los diferentes poderes públicos, la proximidad del Estado a las carencias, requerimientos y expectativas de todos los pobladores, la atención a la diversidad y heterogeneidad de la realidad social del país; para que con todo ello podamos desarrollarnos efectivamente con valor público. Rueda L. (2011)

2.2.8. DIMENSIÓN: BIENESTAR

Se trata de una expresión general de satisfacción y desarrollo, mediante las actividades laborales que va más allá de los problemas de salud. La felicidad implica percepciones individuales y colectivas de las situaciones y los límites del campo profesional.

El debate sobre la situación y bienestar en América Latina ha tenido sus altibajos. En la última década, solo se han dado los primeros pasos para entender los sistemas de resguardo social de América Latina, a la luz de teorías y conceptos más amplios generados a partir del estudio de este fenómeno en otras regiones del mundo. Y los recientes y notables cambios que experimenta la práctica social parecen obligar al intento de construir teoría a replegarse sobre sí misma y volver a su punto de partida bajo perspectivas y categorías analíticas.

¿Hubo en América Latina algo que se pueda definir como un estado de bienestar social? Si es así, ¿cómo manejar las fuertes diferencias entre países? Estos problemas, que parecían ser las preguntas polares de los primeros estudios en el área, hoy están sobredefinidos por otros dos conjuntos de preguntas y problemas intelectuales.

Las jornadas de debate sobre la realidad situacional i bienestar en América Latina han tenido sus altos y bajos. En los últimos tiempos, sólo se han evidenciados los primeros pasos para comprender los modelos de seguridad social en América Latina a la luz de las teorías y conceptos más amplios que surgieron del estudio de estos fenómenos, al igual que en otras regiones del planeta. Y los cambios recientes y significativos que está experimentando la práctica social parecen forzar al intento de construcción de teorías a retirarse de sí mismo y regresar a su punto de partida basado en perspectivas y categorías analíticas.

¿Había algo en América Latina que pudiera definirse como un Estado de bienestar? Si es así, ¿cómo abordar las grandes semejanzas entre países vecinos? Estos problemas, que parecían ser las cuestiones polares de los primeros estudios en este campo, hoy también están definidos por otros dos grupos de cuestiones y problemas intelectuales.

Por un lado, existe una forma de comprender amplia y de manera sistemática de los recientes cambios desde el escenario del sistema de política social. Entre la reforma estructural y la modernización del Estado, cambios dramáticos han afectado el concepto, la organización y dinámica del sistema de protección social, políticas y los programas ponderados. ¿Cómo analizar estos cambios?; ¿de qué manera funcionaron estos sistemas de protección social y qué resultados han producido frente a intensas transformaciones sociales como las recientes? ¿Qué pasó con los propios sistemas de política social después de estar casi bajo presión?

¿20 años debido a limitaciones financieras y frente a una reforma institucional debido a una demanda creciente y diferentes tendencias y matices? Es ampliamente conocida la extensa literatura sobre reformas de programas sociales producida por gobiernos, universidades y organizaciones internacionales de la región. Además, las validaciones y debates participan de manera activa en el intercambio de comunicaciones, experiencias y orientaciones de políticas. Empero, parece que toda esta información recopilada no revela plenamente el significado y el impacto de los cambios que se han producido en los sistemas de seguridad social de los estados en América Latina y el Caribe. Como usted sabe, en los estudios e investigaciones se suele hacer referencia a las políticas sociales como "políticas" o "programas" en

áreas y sectores específicos. Aunque legal y popular, es poco probable que este enfoque fragmentado responda preguntas sobre todo el sistema de Seguridad Social. ¿Ha cambiado entonces el estatus? ¿Nuestros sistemas se están volviendo más inclusivos socialmente? ¿O por el contrario han pasado por un proceso de reducción, como decimos en política pública? Por otro lado, es preciso señalar la preocupación por el futuro.

Muchos indicios son que el reciente ciclo de cambios económicos y liberales que justifican el reciente ciclo de volatilidad se ha secado. Aun cuando se evidencien sus objetivos logrados en materia de estabilidad financiera, la democracia en el sistema político y la modernidad del Estado, sus resultados no han sido muy positivos en términos de crecimiento, la oportunidad de un trabajo digno, reduciendo significativamente la desigualdad y pobreza extrema, los problemas de índole generacional, acosos sexuales y discriminatorios arraigados. Como sugiere el lema de reciente foro "Américas en la Encrucijada", esta región parece estar nuevamente en un punto donde se toman decisiones importantes en torno a un nuevo paradigma de desarrollo. La ecuación de este modelo puede plantearse de manera más progresista y abordar de manera sostenida la relación respecto al crecimiento de la economía, desarrollo social y democracia participativa. Draibe S. y Riesco M. (2006)

2.2.9. DIMENSIONA SEGURIDAD

Es la capacidad de responder eficazmente a los riesgos, amenazas o debilidades y estar preparado para prevenirlos, contenerlos y enfrentarlos. Este término define la ausencia o reducción de riesgo para un entorno natural y social determinado.

El aspecto de seguridad puede ser considerado como un estado libre de peligros y situaciones que podrían causar daños físicos, psicológicos o materiales a las personas y la comunidad en general.

La definición de seguridad contiene una idea del riesgo o amenaza. Esto significa cualquier indicio de posible daño, violencia, futuros daños que algo o alguien pueda sufrir. Cuando se evidencian indicadores de riesgos personales o cosas, las actividades para evitarlos, tienen como objetivo establecer un cierto estado de seguridad. De alguna manera, los conceptos de riesgos, daños, peligros y amenazas están integrados con el concepto de seguridad.

El término seguridad a menudo se asocia con otras palabras, para designar lo que se busca proteger contra las acciones que se perciben o se califican como amenazas a la seguridad nacional, seguridad interna, seguridad colectiva, seguridad normativa, seguridad individual, seguridad social, seguridad de la información, seguridad de los bancos, etc. En los últimos tiempos se ha extendido la idea de seguridad, como un complejismo respecto a la seguridad que representa los procesos de configurar la seguridad de acuerdo a ciertos parámetros. Cuando se trata de seguridad nacional o nacional, las fronteras están involucradas de alguna manera distinguir lo nacional de lo transnacional y lo doméstico de lo externo. Otras veces, los límites se desdibujan, ya que el interior deseado se enfrenta al interior no deseado. Benedetti A. y Brígida R. (2014)

La información que se maneja en público es producto de la gestión y transformación de otras informaciones que afectan directamente a los ciudadanos, por lo que la información debe ser protegida para garantizar su confidencialidad, integridad y disponibilidad, teniendo en cuenta los principios de acceso ciudadano a la información. Si bien en Perú se han tomado medidas similares para ser implementado como modelos de gestión de seguridad de las informaciones dentro del sector público, solamente el 6% de entidades públicas cumplen con las normativas vigentes. Por lo tanto, el Estado debe incrementar sus inversiones en protección de datos mediante la implementación de modelos de gestión respecto a la seguridad de la información, porque los nuevos escenarios de las tecnologías, la información y las comunicaciones entre el Estado y los ciudadanos así lo requieren. Altamirano de la B. (2003)

2.2.10. DIMENSIÓN: VALORES

La definición de valor ha aparecido en muchos escritos y doctrinas filosóficas desde la época de los griegos. En la antigüedad era muy común validar “ser” con “valor”, autenticidad de un valor. Por ejemplo, ser real para Platón: Las ideas tienen el valor más alto y por lo tanto tienen valor.

Como "teoría de los valores" se deriva de Nietzsche cuando habla de "valores" y "lo inverso de todos los valores".

Hernando (1997) considera que "Desde el aspecto antropológico y cultural, la sociología como sistema pondera los valores como un conjunto de ideas y creencias

propias de una sociedad que facilita el comportamiento humano y un conjunto de normas sociedad". La representación de valores existentes en un orden determinado se considera un sistema de valores porque entre ellos deben establecerse ciertas relaciones lógicas. Los sistemas de valores están agrupados en familias, coordinados y ordenados en el mismo orden que el color. Su número es ilimitado, por lo que se encuentra más allá de la capacidad del ser humano para descubrirlos y recibirlos. Sin embargo, el hombre como producto y creador de culturas crea sus propios valores, teniendo en cuenta sus motivaciones individuales y la dialéctica de la sociedad. Medina D. (2003).

Por tanto, estos valores son considerados como principios y virtudes que son características propias de las personas y la distinguen al mismo tiempo la motivación para formar parte de una forma u otra, dado que componen el entorno de su cultura y creencias, que los identifican como parte de su conducta, donde plasman sus preferencias y sentimientos.

Los valores son definidos de la manera cómo piensan las personas, o de qué manera quieren vivir, como quieren compartir sus vivencias con el medio social que les rodea, empero, existe una serie de valores que los identifican a los pobladores que conforman una comunidad, que establecen las formas de comportamientos y actitudes de los individuos en general, con el propósito de lograr la felicidad plena. En tal sentido, los valores pueden ordenarse según su ponderación según el orden de su importancia de cada individuo o comunidad. Entre estos valores más preponderantes destacan los valores de los seres humanos porque son evidenciados y tienen mayor injerencia en los diversos grupos sociales. Estos valores están relacionados con la moralidad, en tal sentido, se puede mencionar algunas de ellas como, tolerancia, bondad, paz, solidaridad, amistad, honestidad, amor, justicia, libertad, honestidad, responsabilidad, entre otros.

Por otro lado, los valores son definidos desde la forma cómo razonan las personas de qué manera piensan, como viven, o como quieren transmitir sus vivencias con las personas que los rodean. Pero también existe una serie de valores compartidos en la comunidad que guían la conducta y comportamiento general de los individuos

con el propósito de lograr el bienestar social. En ese sentido, los valores son categorizados por su relevancia científica, por las prioridades de cada una de las personas o las sociedades. Entre estos valores más relevantes se encuentran los valores del ser humano. Debido a que son ponderados y tienen mayor incidencia en diversos grupos sociales. En tal sentido, estos valores están relacionados con la moral, respeto, tolerancia, bondad, paz, solidaridad, amistad, honestidad, amor, justicia, libertad, integridad, responsabilidad, entre otros.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

ADMINISTRACIÓN: se refieren a la ciencia y arte de administrar, responsable de la planificación, coordinación, control y calificación de las acciones de las industrias, comercios, finanzas y todo tipo de servicios de toda organización, industrias o empresas. Soria del Castillo (2007) DMP.

ACTOS ADMINISTRATIVOS: se refiere a la pretensión de las entidades que, dentro de sus normativas vigentes del sector administrativo del Estado, que produce acciones laborales en favor de las empresas, generando beneficios y obligaciones de orden económico y social. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano.

ACUERDO DE CONCEJO: Son los acuerdos tomados en la reunión del Concejo Municipal relacionadas con temas municipales que son de interés de la ciudadanía, que sean comarcales o institucionales, señaladas la voluntad de dicha agencia de tomar una acción particular o de cumplir con un comportamiento o reglas institucionales. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano.

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL: Se refiere al sistema de gerenciar una administración que involucra a las autoridades y empleados públicos, funcionarios y trabajadores, que brindan atención a la ciudadanía, que desarrolla cada municipio de conformidad a los requerimientos presupuestales. Soria del Castillo (2007) DMP

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: Se refiere a una serie de organismos subordinados del sector público, encargados de planear, organizar, dirigir y controlar todas las

acciones para cumplir con los objetivos trazados por la autoridad competente. Estas acciones proceden dentro de las normativas vigentes que garantizan su funcionamiento. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

AGENDA PÚBLICA MUNICIPAL: Se refiere a la herramienta que recopila notas o registros procesados. Se desarrolla a partir de una serie de ejes temáticos que influyen en la actividad diaria de los pobladores. Sus externalizaciones son primordiales dado que potencian el análisis y la predicción de hechos cada vez más complicadas. Las acciones incluyen diagnóstico, priorización, dirección a medio y largo plazo. Soria del Castillo (2007) DMP

ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA: Se refiere a la asignación del presupuesto público que está en la ley anual del presupuesto, aprobada para gastos públicos. Estos recursos permiten el lograr los objetivos de la organización en las Especificaciones y deben acreditarse en el presupuesto de la organización para que la entidad los utilice. Asociación de Municipios del Perú (AMPE): Entidad gremial de carácter civil y apartidista, e incluye a todas las municipalidades del Perú. Soria del Castillo (2007) DMP

ACTIVIDAD: Se refiere a una serie de deberes necesarios que permiten mantener, de manera permanente las actividades, que se encuentren operativas en los aparatos del estado. La actividad permite la productividad de la empresas, para ello cuenta con apoyo de herramientas tecnológica. Idalberto Chiavenato (2009)

CLIMA ORGANIZACIONAL: Se refiere a las cualidades o características de un entorno organizacional que los miembros de una organización perciben o experimentan y que influyen en el comportamiento. Este concepto se refiere de manera específica a las características de motivación en el entorno de las organizaciones, que evocan diversos tipos de motivación entre sus miembros. Idalberto Chiavenato (2009)

DESEMPEÑO: Se refiere al complemento de una labor en los procedimientos de dotación de las personas para realizar el seguimiento y localización de sujetos con las características adecuadas para la operación en las empresas. (Robbins - 2005)

DIRECCIÓN: Se refiere a los elementos de la gestión que permiten la ejecución acertada de todo lo que se pretende llevar a cabo por medio de la autoridad del administrador, se realiza sobre la base de las acciones tomadas de manera directa por poderes de las autoridades competentes, y supervisa su ejecución. Idalberto Chiavenato (2009)

EFICACIA: Se refiere una medida de referencia para lograr resultados esperados por medio de la eficacia, donde las organizaciones se distinguen por su capacidad para satisfacer las necesidades de la ciudadanía mediante la entrega de los resultados Idalberto Chiavenato (2009)

EFICIENCIA: Se refiere al producto final que son los recursos humanos y el esfuerzo que hacen las empresas para cumplir con sus compromisos, para ello utilizan la eficiencia para lograr sus objetivos institucionales. Idalberto Chiavenato (2009)

GERENCIA: Este se refiere al proceso de planeación. Organizar, ejecutar y controlar las actividades organizacionales, mediante la coordinación de recursos humanos y materiales esenciales, permite a la organización alcanzar sus objetivos con eficacia. Idalberto Chiavenato (2009)

GESTIÓN: se refiere a áreas relacionadas con el diseño, operación y gestión de sistemas organizacionales que están estrechamente relacionados con las jornadas laborales de los trabajadores cuando planifican la producción y las adquisiciones, la gestión de inventarios y el control de calidad. Idalberto Chiavenato (2009)

PODER. Se refiere a la capacidad de gerenciar a otros dentro de las organizaciones mediante las creencias individuales y otras cualidades personales, mediante las recompensas, niveles de habilidades e incentivos basados en la experiencia. Idalberto Chiavenato (2009)

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

La relación es significativo entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) La relación es significativa entre la gestión administrativa y eficacia en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021
- b) La relación es significativa entre la gestión administrativa y bienestar social en la municipalidad de Andahuaylas región año 2021
- c) La relación es significativa entre la gestión administrativa y la seguridad en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021
- d) La relación es significativa entre la gestión administrativa y los valores en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

VARIABLE (X): GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La variable en mención se refiere a la gestión empresarial que son teorías científicas de gestión empresarial desarrollada por Frederick, Winslow y Taylor, denominados como los padres de la gestión. También se afirma que la gestión administrativa es el arte y ciencia de administrar que tiene como base el desarrollo organizacional y enfatiza la ciencia de la gestión para lograr los objetivos establecidos. Las personas mencionadas son aquellas que encarnan los principios de gobierno científico que él entiende; ellos son: Planificar, preparar, controlar y ejecutar, vigente hasta el momento. Quichca (2012).

Definición operacional: fueron desarrollados las dimensiones como; planeación, organización, dirección y control

VARIABLE (Y): CULTURA ORGANIZACIONAL:

Se refiere a todas las percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y maneras de interacción, son procesos que existen dentro de una organización, lo que se denominan cultura organizacional. Cuando existe un fuerte vínculo entre ambos, la cultura organizacional facilita la implementación de estrategias que facilitan, obstaculizan o retrasan la implementación de las estrategias. Aceptando el supuesto de que la estrategia empresarial no sólo orienta a las empresas hacia el logro de objetivos económicos específicos, sino que también sirve como guía para la mejora continua en el desempeño corporativo, la cultura influye en los hechos, estos a su vez, influyen en las empresas, por tanto se puede concluir que afectan al trabajador. Marcos (2012)

Definición operacional: se desarrolló las dimensiones, eficiencia bienestar, seguridad y valores.

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TABLA N° 1

Variables	dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
VARIABLE (X) GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	Elegir	1	Ordinal
		Definir	2	
		Proveer	3	
	Organización	Comunicación	4	
		Cooperación	5	
		Coordinación	6	
	Dirección	Dirigir	7	
		Orientar	8	
		Aconsejar	9	
	Control	Verificar	10	
		Resultados	11	
		Desempeño	12	
VARIABLE (Y) CULTURA ORGANIZACIONAL	Eficiencia	Capacidad	13	Ordinal
		Resultados	14	
		Conocimiento	15	
	bienestar	Social	16	
		Emocional	17	
		Personal	18	
	Seguridad	Protección	19	
		Salud	20	
		Prevención	21	
	Valores	Empatía	22	
		Responsabilidad	23	
		Puntualidad	24	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La indagación pertenece al enfoque cuantitativo, pues persigue de manera esencial describir lo más preciso posible la gestión administrativa y las culturas organizacionales, como se evidencia en la realidad social. Para ello, hace uso de técnicas estadísticas, especialmente las encuestas. Es necesario señalar que este tipo de enfoques permiten desarrollar nuevos conocimientos de manera objetiva, evitando las posibles subjetividades que pueden cometer las personas a partir de sus propias percepciones. (Hernández Sampieri, 2007).

4.2. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio fue tipo fundamental o básico, porque sus objetivos fueron la descripción y análisis del trabajo de manera sistemática un hecho particular que ocurre dentro del entorno de la gestión urbana y cultura organizacional, permitiendo reconocer sus características y variaciones en función de las observaciones realizadas, ser capaz de hacer recomendaciones de acuerdo con los objetivos establecidos. (Tamayo y Tamayo (2004).

4.2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Respecto al nivel del estudio es descriptivo-correlacional, dado que el trabajo de descriptivo esencialmente nos permite describir hechos o acontecimientos específicos, señalando sus aspectos más específicos o distintivos al sujeto de investigación a considerar un tema o problema de estudio. Asimismo, el nivel de correlación intenta realizar una abstracción para resaltar los elementos que son considerados fundamentales para entender la realidad objetiva de los procedimientos. Hernández Sampieri (2017)

4.3. METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

a) Método general

Se llama aquello que se utilizan con el propósito para realizar nuevos conocimientos. Para ello, se aplican la lógica y el universo de todas las ciencias. Permite sustentar y desarrollar el fundamento epistemológico, a partir de las argumentaciones, analizando los hechos con verificaciones que permiten precisar el conocimiento. Permite identificar las hipótesis inferencial que consiste en procesar las afirmaciones en forma conjeturas y busca refutar y afirmar las hipótesis, enfatizando las conclusiones en torno a la realidad. Terminará. Bernal (2010).

De tal manera que en este trabajo se utilizó el método correlacional, ya que se consideran para su aplicación una serie de observaciones, de tal forma que se forman hipótesis con base en los experimentos en base a sus teorías, principios y las normativas. Las suposiciones se modifican en función de sus objetivos analizados.

b) Métodos Específicos

Método Estadístico: se refiere a aquel método que incluye una serie de procesos para manejar los datos de investigaciones cuantitativas. En ese sentido, el método que se utilizó en este estudio fue cuantitativo. Cesar A. Bernal (2010).

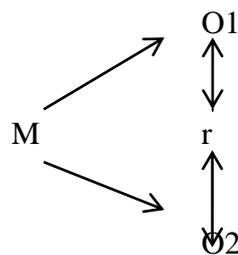
4.3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño de este trabajo es no experimental, porque fue desarrollado sin alterar intencionalmente sus variables, básicamente se trató del uso del diseño observacional a sus fenómenos del entorno tal como ocurrieron en el medio natural, el mismo que fue analizado en su contexto.

Los estudios de este tipo no existen condicionamientos, menos estímulos a los que las personas estén expuestos. Las personas son encuestados en su medio natural y existen diversos tipos de imaginaciones que los investigadores pueden construir, según el enfoque de la investigación. Cesar A. Bernal (2010)

El objetivo de indagaciones de este tipo son descriptivas porque determinan su importancia y su nivel correlación no causal entre las variables. Se caracteriza por medir la relación de las variables, posteriormente buscar pruebas de hipótesis de correlación, aplicando técnicas estadísticas descriptivas. La indagación correlacional establece directamente una relación de problema y solución, puede proporcionar indicios relacionados a las causas de fenómenos. Este tipo de trabajo descriptiva trata de precisar el alcance de la correlación entre las variables. Cesar A. Bernal (2010).

Descripción correlacional



Donde:

M : Muestras del estudio.

O1: Observación del Variable X.

O2 : Observación del Variable Y

r : Relación entre O1 - O2

4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.4.1. POBLACIÓN

La unidad del estudio incluyó al gobierno local y sus servidores públicos de la ciudad de Andahuaylas, con un total de 80 encuestados.

La unidad de análisis la confirmaron los trabajadores del municipio que realicen diversos trámites, quienes tienen la oportunidad de manifestar sus opiniones respecto a la gestión de la administración y cultura organizacional en provincia de Andahuaylas.

4.4.2. MUESTRA

Hernández Sampieri (2017) Indica que la muestra aleatoria son simplemente los resultados tras aplicar los métodos referentes donde las muestras posibles tienen un tamaño similar, dado poseen la misma probabilidad de ser seleccionados. En este sentido, en este estudio se encuesta al 100% de la población, por lo que el método es censal, por lo que se han omitido las fórmulas.

4.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.5.1. TÉCNICAS

La técnica del estudio fue encuesta, se puede definir como una técnica para recoger sistemáticamente las informaciones respecto a uno o más sujetos que se relación con la población por contacto directo o indirecto con individuos o grupos de individuos artificiales. López R. y Sandra F. (2015)

4.5.2. INSTRUMENTOS

Su instrumento fue el cuestionario, estructurado en preguntas lógicas, ordenadas de manera coherente de manera lógica como psicológica, expresadas con lenguaje sencillo y entendible que el entrevistado suele responder de forma coherente, sin necesidad de intervención del entrevistador. López R. y Sandra F. (2015)

4.5.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Fueron validados por expertos en el campo de la gestión administrativa y métodos de indagación especializados, quienes analizaron su claridad y su pertinencia, las opiniones asumen que las herramientas revisadas tuvieron opinión favorable; tal como se aprecia según la tabla expresadas dentro de los anexos.

En opinión de López Roldán y Sandra Fachell (2015) Una muestra de validez es como la medida en que la calidad o el resultado de los instrumentos se reflejan de manera real en que muchos de los objetivos que interesan evaluar no se observan fácilmente por este hecho u otra situación evidenciada.

Tabla 2

Validez del instrumento por juicio de expertos

N°	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COEFICIENTE	%
1	Dr	Mauro Estrada Gambo	98	98%
2	Dr	Nino Delgado Viera	98	98%
3	Dra	Silvia Chacón Jimenez	98	98%
			TOTAL	100%

Validez de este instrumento fue de 98 % referenciado como muy bueno de acuerdo al coeficiente de alfa de Cronbach

Confiabilidad

La confiabilidad de este instrumento se validó con el Análisis de Fiabilidad: Alfa de Cronbach, mediante los programas estadísticos SPSS 22, donde halló resultados que fueron los siguientes:

Estadística de fiabilidad. X. gestión administrativa	
Alfo de cronbach	0,810
Elementos	12
Estadística de fiabilidad. Variable Y. cultura organizacional	
Alfo de cronbach	0,833
Elementos	12

4.5.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

El proceso y el análisis de la información, se procedió aplicando el proceso de la encuesta en el campo del estudio. Posteriormente se registraron en las hojas de Excel, para tabular y calificar de acuerdo a las escalas evidenciadas de manera previa, de conformidad con las bases de datos, los mismos que fueron analizados mediante los programas estadísticos SPSS versión 22.0 en español. Las estadísticas que se utilizaron fueron estadísticas descriptivas e inferenciales ya que permitieron organizar y presentar las informaciones en forma ordenada y precisar la relación con las variables que se analizan, facilitando su lectura e interpretación rápida, si es necesario, por frecuencia y tablas de porcentajes, con las cifras y su respectiva interpretación de conformidad con los hipótesis planteadas en este estudio.

4.5.5. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

La ética como disciplina está inmerso en todas las disciplinas científicas es una actividad que tiene que ver con la conducta de las personas, encaminadas a adquirir y aplicar conocimientos nuevos para solucionar una realidad problemática o teorías científicas desarrolladas a través de un proceso de programación con técnicas precisas para navegar en ellas. Guerra extraña (2018)

Toda inteligencia en la indagación, debe adherirse a estándares éticos que propicien el respeto a todas las personas y salvaguardan su salud y sus derechos individuales. Las comunidades que son puntos de estudios que son vulnerables y requieren una protección especializada. En tal sentido, la ética tiende reconocer las carencias de las personas desfavorecidas en su salud, educación y economía, por lo que debe prestar especial atención a todas las personas menos favorecidas rechazando cualquier exceso, toda investigación de distintos niveles, debe contar con el consentimiento informado y obligatoria de las comunidades, que no se benefician personalmente del estudio y del estudio combinado. Del Castillo Salazar (2018)

Dicho de otro modo, la ética se aplica en diversas etapas de la investigación, desde su planeación, validación y ejecución hasta lograr los resultados del estudio final. La ética debe acompañar el diseño del estudio considerando su viabilidad, considerando sus costos y beneficios potenciales, para evitar riesgo y daños

colaterales a los derechos de las personas, la propiedad jurídica y el medio ambiente.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Análisis y descripción de esta tesis en relación a la gestión administrativa y cultura organizacional en el municipio de la provincia de Andahuaylas, tuvo por finalidad conocer la relación de las variables, para ello se requirió el apoyo de la estadística, por ser una herramienta tecnológica, que permite desarrollar las tablas y figuras con datos recogidos durante las encuestas.

La estadística cumple un rol muy importante dentro del análisis de la descripción, porque ayuda clasificar las informaciones estadísticas relacionado a las variables registrando los datos de las encuestas tal como fueron recopilados

En consecuencia, para medir las opiniones y actitudes de los participantes de la encuesta se puede utilizar estadística descriptiva y también estadísticas similares, por lo que se han elaborado las siguientes tablas y figuras, que permiten resumir deductivamente los datos para redactar conclusiones y recomendaciones que ponderan los modelados teóricos relevantes

5.1.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA N° 3

¿La gestión administrativa y la planeación permiten elegir la mejor opción para la atención a los usuarios?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	32	40%
A veces	24	30%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 1



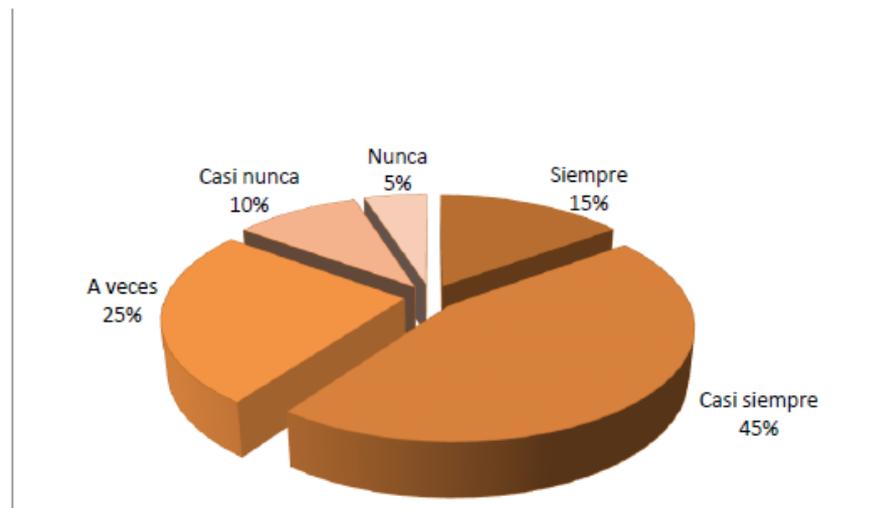
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la planeación permiten elegir la mejor opción para la atención a los usuarios? El 15% (12) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 4

¿La gestión administrativa y la planeación permiten definir la mejor opción para la atención a los usuarios?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	36	45%
A veces	20	25%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 2



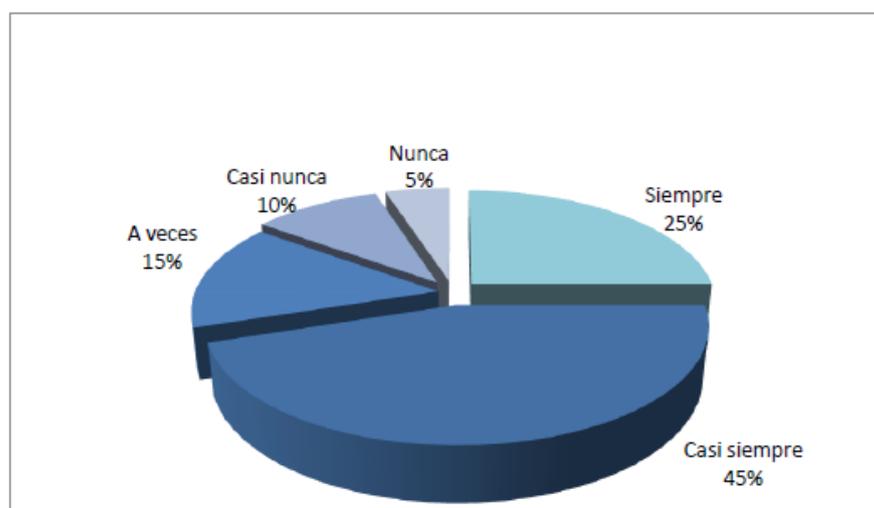
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la planeación permiten definir la mejor opción para la atención a los usuarios? El 15% (12) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 45% (36) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 5

¿La gestión administrativa y la planeación permiten proveer la mejor opción para la atención a los usuarios?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	20	25%
Casi siempre	36	45%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 3



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la planeación permiten proveer la mejor opción para la atención a los usuarios? El 25% (20) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 45% (36) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 6

¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor comunicación con los usuarios?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	32	40%
A veces	20	25%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 4



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor comunicación con los usuarios? El 20% (16) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 7

¿La gestión administrativa y la organización permiten la cooperación entre colaboradores para una atención adecuada a los usuarios?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	24	30%
A veces	28	35%
Casi nunca	12	15%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 5



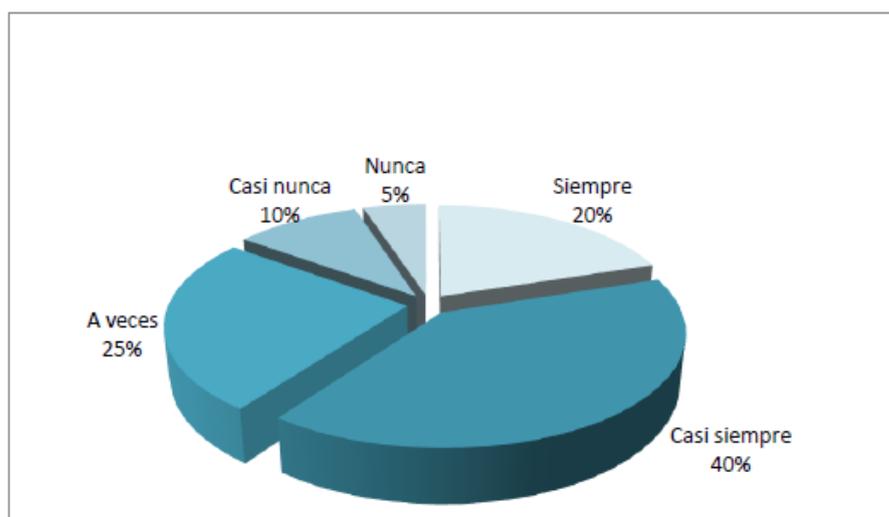
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la organización permiten la cooperación entre colaboradores para una atención adecuada a los usuarios? El 15% (12) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que A veces, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 8

¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor coordinación entre los colaboradores para una mejor atención a los usuarios?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	32	40%
A veces	20	25%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 6



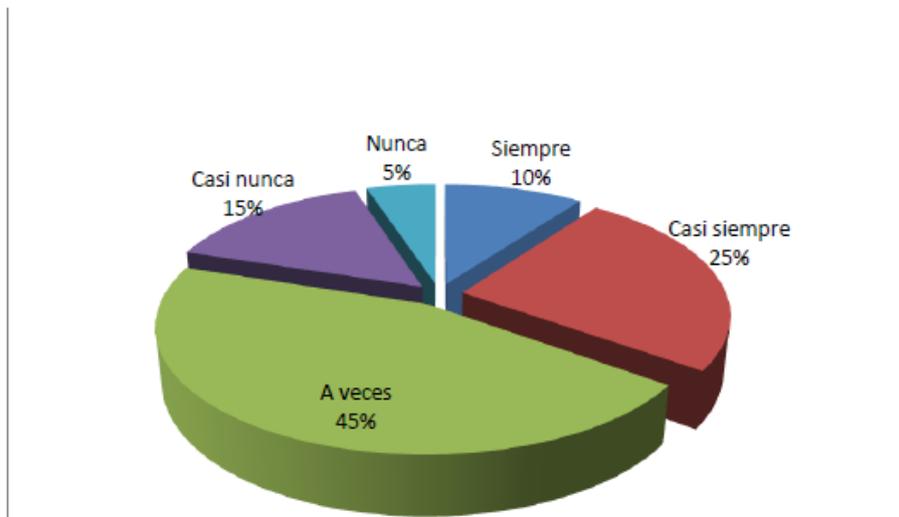
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor coordinación entre los colaboradores para una mejor atención a los usuarios? El 20% (16) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 9

¿La gestión administrativa y la dirección permiten dirigir mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	8	10%
Casi siempre	20	25%
A veces	36	45%
Casi nunca	12	15%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 7



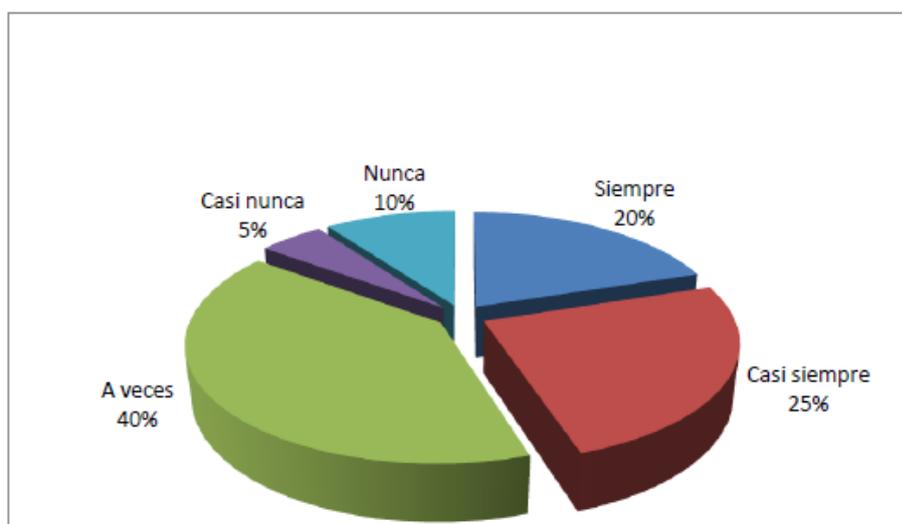
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la dirección permiten dirigir mejor los procesos administrativos de la municipalidad? El 10% (8) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 45% (36) de los encuestados manifiesta que A veces, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 10

¿La gestión administrativa y la dirección permiten orientar mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	20	25%
A veces	32	40%
Casi nunca	4	5%
Nunca	8	10%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 8



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la dirección permiten orientar mejor los procesos administrativos de la municipalidad? El 20% (16) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 40% (32) de los encuestados manifiesta que A veces, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 11

¿La gestión administrativa y la dirección permiten aconsejar mejor los procesos administrativos de la municipalidad?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	40	50%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 9



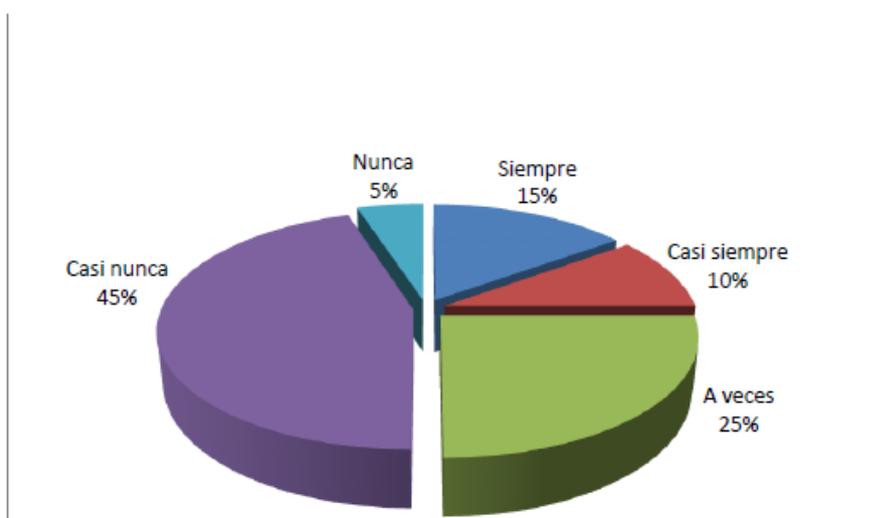
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y la dirección permiten aconsejar mejor los procesos administrativos de la municipalidad? El 20% (16) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 50% (40) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 12

¿La gestión administrativa y el control permiten verificar mejor las actividades de los colaboradores de la municipalidad?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	8	10%
A veces	20	25%
Casi nunca	36	45%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y el control permiten verificar mejor las actividades de los colaboradores de la municipalidad? El 15% (12) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que A veces, el 45% (36) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 13

¿La gestión administrativa y el control permiten conocer los resultados de los procesos en la municipalidad?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	20	25%
Casi siempre	36	45%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 11



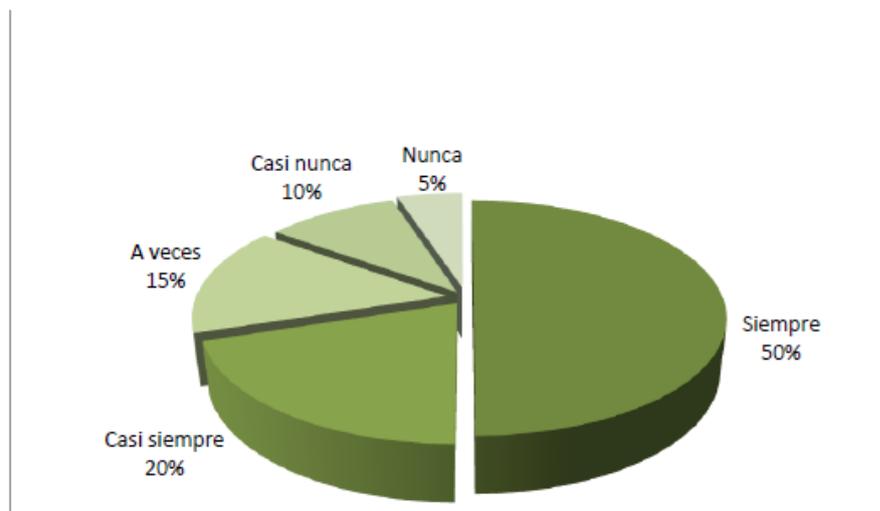
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y el control permiten conocer los resultados de los procesos en la municipalidad? El 25% (20) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 45% (36) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 14

¿La gestión administrativa y el control permiten verificar el desempeño de los colaboradores de la municipalidad?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	40	50%
Casi siempre	16	20%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 12



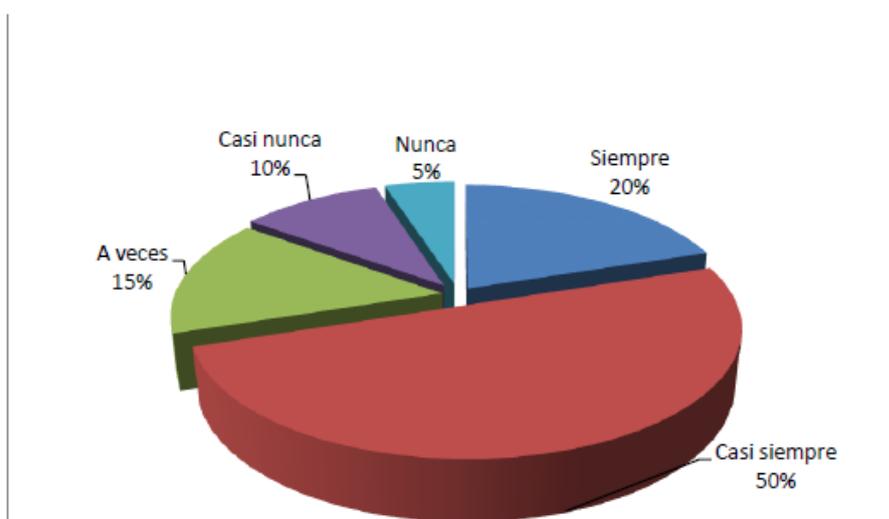
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La gestión administrativa y el control permiten verificar el desempeño de los colaboradores de la municipalidad? El 50% (40) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 15

¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	40	50%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 13



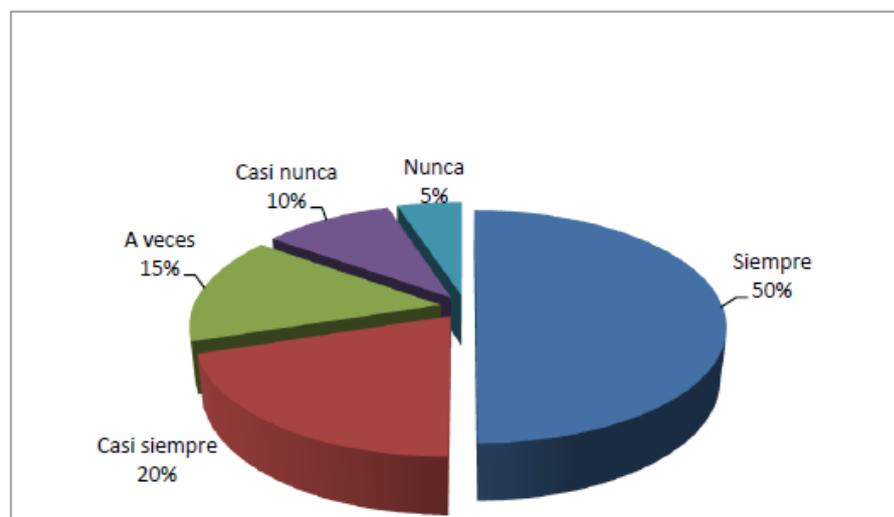
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas? El 20% (16) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 50% (40) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 16

¿La cultura organizacional y la eficiencia permite conocer los resultados de la gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	40	50%
Casi siempre	16	20%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 14



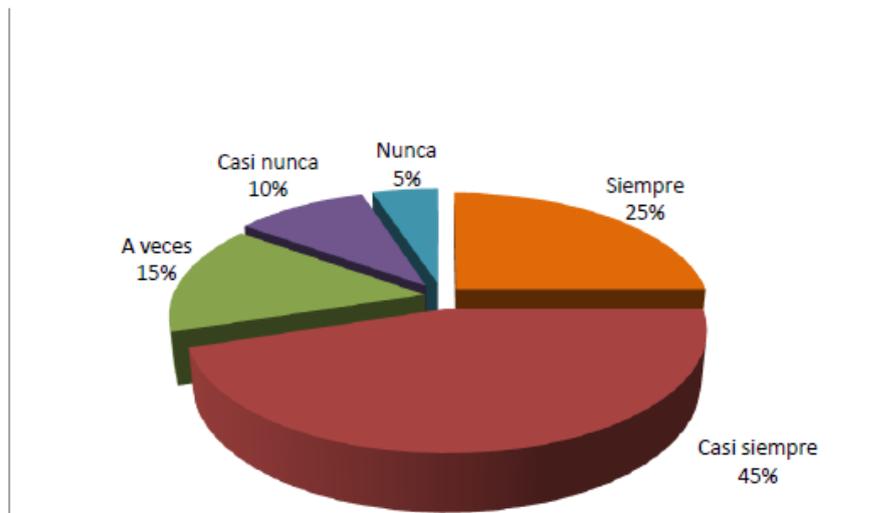
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y la eficiencia permite conocer los resultados de la gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas? El 50% (40) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca

TABLA N° 17

¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	20	25%
Casi siempre	36	45%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 15



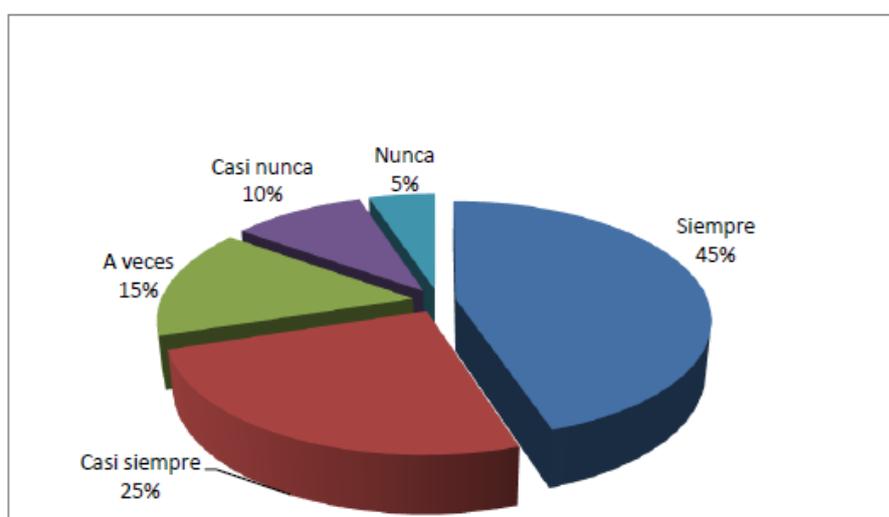
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas? El 25% (20) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 45% (36) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 18

¿La cultura organizacional y el bienestar es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	36	45%
Casi siempre	20	25%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 16



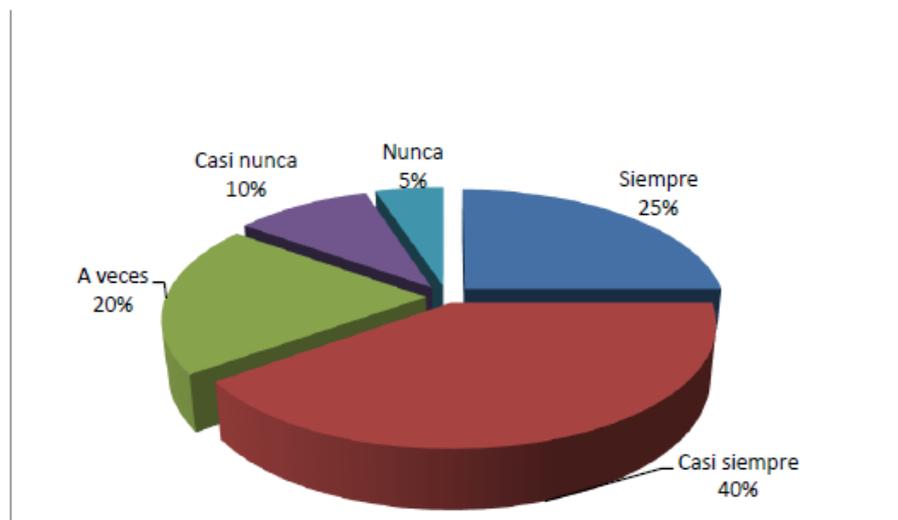
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y el bienestar es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas? El 45% (36) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 19

¿La cultura organizacional y el bienestar permiten conocer los resultados para una gestión adecuada en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	20	25%
Casi siempre	32	40%
A veces	16	20%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 17



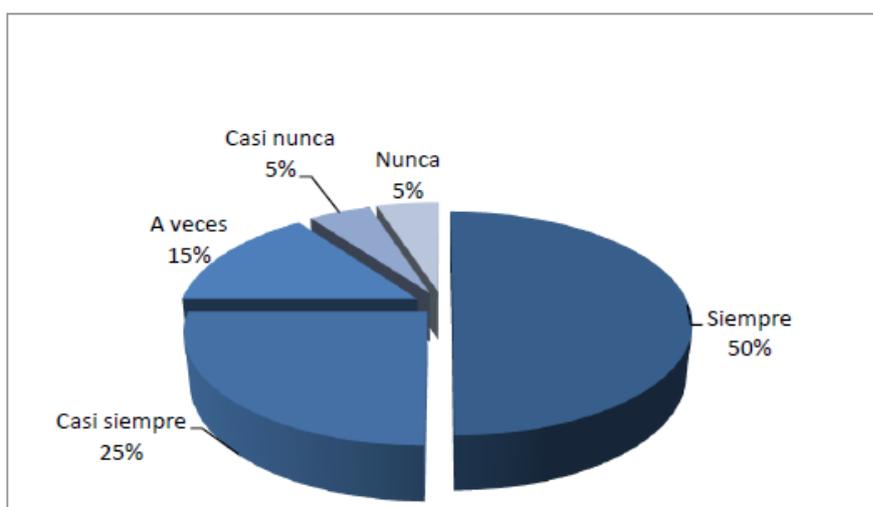
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y el bienestar permiten conocer los resultados para una gestión adecuada en la municipalidad de Andahuaylas?. El 25% (20) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 20

¿La cultura organizacional y el bienestar permiten el conocimiento para una gestión pertinente en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	40	50%
Casi siempre	20	25%
A veces	12	15%
Casi nunca	4	5%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 18



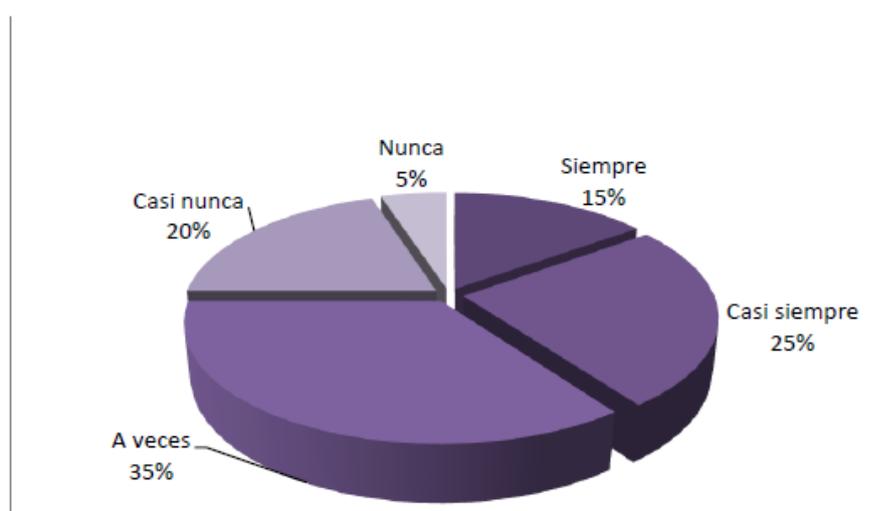
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y el bienestar permiten el conocimiento para una gestión pertinente en la municipalidad de Andahuaylas? El 50% (40) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 21

¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger a los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	20	25%
A veces	28	35%
Casi nunca	16	20%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 19



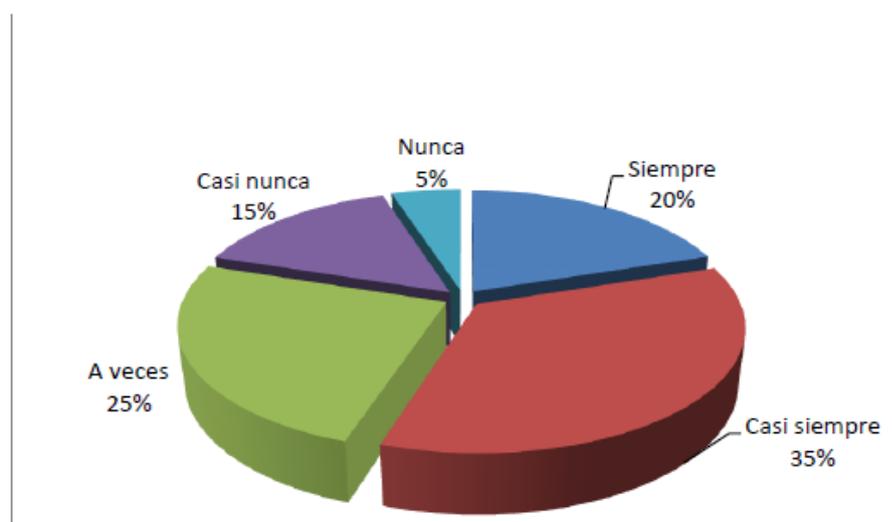
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger a los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas? El 15% (12) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que A veces, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 22

¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	28	35%
A veces	20	25%
Casi nunca	12	15%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 20



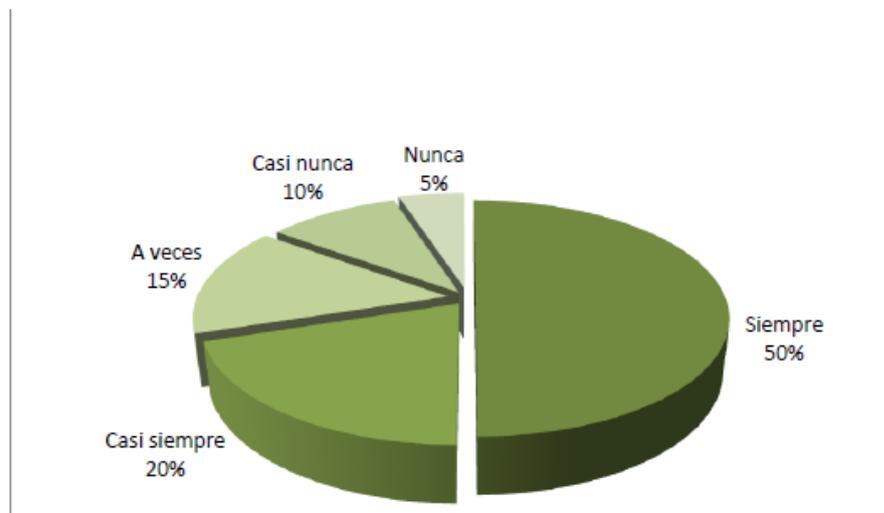
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas? El 20% (16) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que A veces, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 23

¿La cultura organizacional y la seguridad permiten prevenir la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	40	50%
Casi siempre	16	20%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 12



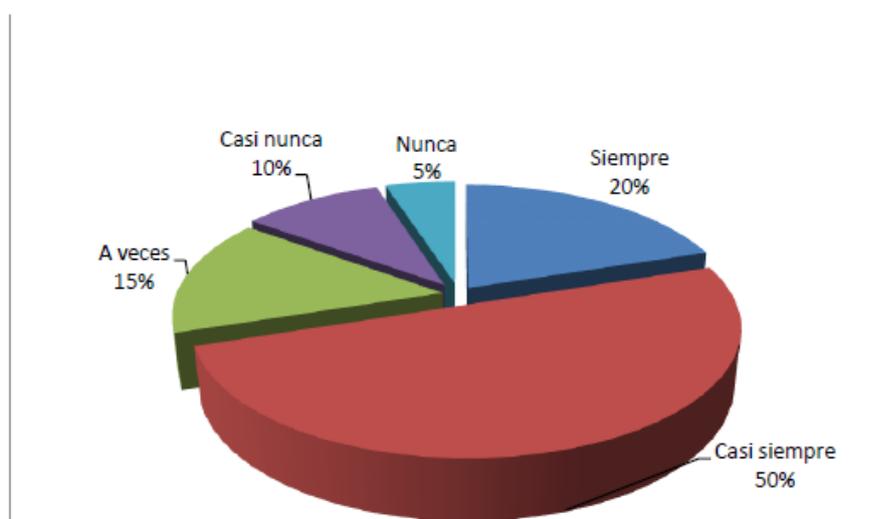
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y la seguridad permiten prevenir la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas? El 50% (40) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 24

¿La cultura organizacional y los valores permiten la empatía entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	40	50%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 13



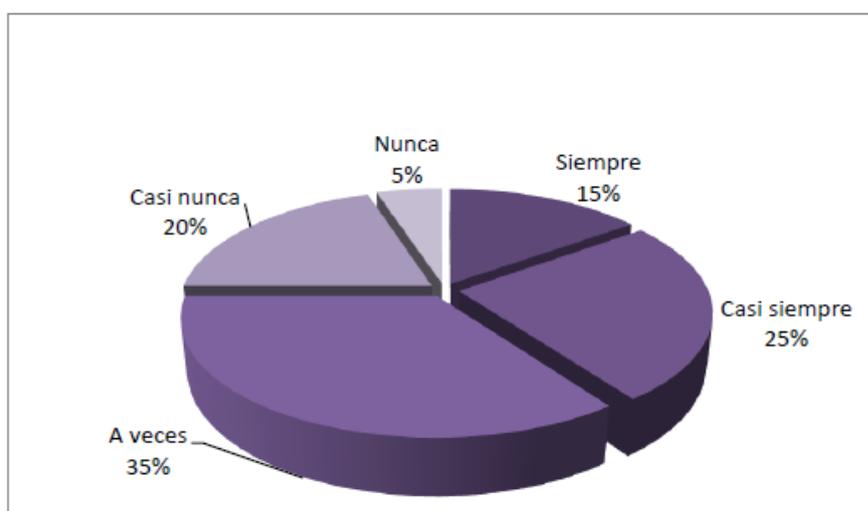
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y los valores permiten la empatía entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas? El 20% (16) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 50% (40) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que A veces, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 25

¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la responsabilidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	20	25%
A veces	28	35%
Casi nunca	16	20%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 19



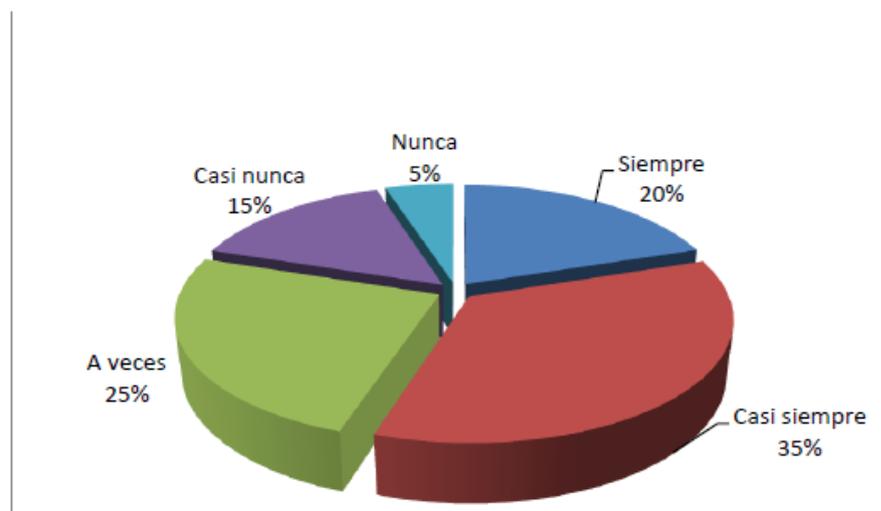
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la responsabilidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas? El 15% (12) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que A veces, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca.

TABLA N° 22

¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la puntualidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?	N° ENCUESTADO	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	28	35%
A veces	20	25%
Casi nunca	12	15%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 20



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la puntualidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas? El 20% (16) de los encuestados manifiesta que Siempre, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Casi siempre, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que A veces, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que Casi nunca y el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca

5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de normalidad

Se ha realizado de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov^a donde el valor de $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que no hay homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión Administrativa	Cultura organizacional
N		80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	40,8082	39,1150
	Desviación estándar	4,75713	6,12911
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,109	,189
	Positivo	,109	,167
	Negativo	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,001c	,000c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

El cuadro nos indica que lo datos no tienen normalidad 0.001 es menor que 0.005. Por lo que se aplicará el coeficiente de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, que es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

Correlaciones

			Municipalidad provincial
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021. Con una r de 0.502

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

Correlaciones

		Eficiencia	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,341**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021. Con un r de 0,341 de nivel regular.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ha: Existe relación significativa significativa entre la gestión administrativa y el bienestar social en la municipalidad de Andahuaylas región año 2021

Ho: No existe relación significativa significativa entre la gestión administrativa y el bienestar social en la municipalidad de Andahuaylas región año 2021

Correlaciones

			Bienestar
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Cultural organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa relación significativa significativa entre la gestión administrativa y el bienestar social en la municipalidad de Andahuaylas región año 2021. Con un r de 0,509 de nivel medio.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la seguridad en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la seguridad en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

Correlaciones

			Seguridad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la seguridad en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021. Con un r de 0,514 de nivel medio.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y los valores en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y los valores en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 2021

Correlaciones

		valores	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,525**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa Existe relación significativa entre la gestión administrativa y los valores en la municipalidad provincial de Andahuaylas, año 202. Con un r de 0,525 de nivel medio.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las conclusiones contrastadas en la hipótesis general evidencia la relación existente de la gestión administrativa y cultura organizacional en el municipio de la provincia de Andahuaylas, año 2021. Que se corrobora con una r de 0.502.

Resultado similar obtuvieron en el estudio desarrollado por *Guayasamin C., Guayasamin C. Y. & Valdés P. (2020) sobre la gestión administrativa y desarrollo institucional en la unidad educativa fiscal de artes "Tohalli" – Ecuador*. Señala que el propósito de su investigación fue observar la gestión administrativa y desarrollo institucional en UEF de Artes "Tohalli" en el Cantón de Manta. El estudio permitió alcanzar el objetivo buscado por esta investigación el cual se logró a través de técnicas de investigación. Familia de estudiantes y sus padres y entrevista con universitarios y profesores. Los resultados de la investigación material en este campo se desarrollaron utilizando las teorías de Henry Fayol con un análisis teórico que aportó resultados específicos para sacar conclusiones. Por otro lado, se realizó la validación estadística de las hipótesis, cuyas conclusiones muestran que la gestión administrativa tiene una incidencia significativa en el desarrollo de la institución en la unidad de estudio "Tohalli" economía del arte. La prueba de hipótesis generó recomendaciones.

Por otro lado las conclusiones de la contrastación en la primera hipótesis específica, evidencia la relación de la gestión administrativa y eficacia dentro del

municipio provincial de Andahuaylas, año 2021. Donde se confirma con un r de 0,341 de nivel regular.

Similar resultado obtuvo *Céspedes T. (2020) en su estudio realizado sobre la cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones. Cuba.* Donde el autor señala que el propósito de su artículo de revisión fue conocer la importancia de la cultura organizacional para una gestión con base en el enfoque estratégico. La definición de los puntos conceptuales que integran revela la urgencia de orientar la gestión de una cultura organizacional hacia las estrategias de la organización, teniendo en cuenta la calidad del trabajo. Se presenta una variedad de definiciones conceptuales, características, funciones, niveles y opciones de modificación. A través del análisis crítico y bibliográfico, se puede evidenciar que existen desacuerdos en la operacionalización de las variables, lo que limita el fortalecimiento de una teoría general para este estudio y los principales elementos para crear una fundamentación teórica de la gestión estratégica.

En el mismo sentido, las conclusiones en la contrastación de segunda hipótesis específica evidencian la existencia de una relación de la gestión administrativa y bienestar social en el municipio de la provincia de Andahuaylas región año 2021. Con un r de 0,509 de nivel medio.

Similar resultado obtuvo *Pinto Laura, E. (2017).* En su estudio realizado sobre la Gestión administrativa y cultura organizacional dentro del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao. Como señala el autor, el propósito de su investigación fue precisar la relación de la gestión administrativa y cultura organizacional dentro del Hospital General Nacional Daniel Alcides Carrión. El estudio se realizó mediante método cuantitativo, fundamental, descriptivo, diseño empírico, correlación no experimental. , sección transversal. En total, incluye 256 socios, 154 socios directivos en la muestra, se utilizaron cuestionarios en la recopilación de datos para recopilar información sobre la gestión y las variables del estudio y la cultura organizacional. Las herramientas de recolección de datos fueron probadas mediante revisión por pares, la confiabilidad están determinadas

por el coeficiente de Crobach, el valor obtenido es de 0,956 para las variables de gestión y de 0,961 para las variables de cultura organizacional. Los resultados del trabajo muestran una relación directa como lo indica el valor Rho de Spearman de 0,499 y $p < 0.05$, lo que confirma la relación de la gestión administrativa y la cultura organizacional entre los colaboradores en la administración del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao.

En ese mismo orden, las conclusiones en la contrastación de la tercera hipótesis se evidencian la relación entre la gestión administrativa y seguridad en el municipio de la provincia de Andahuaylas, año 2021. Esto se confirma con un r de 0,514 considerado como de nivel medio.

Similar resultado obtuvo Valderrama Tapia, E. (2020) en su estudio realizado sobre la Cultura organizacional relacionado con satisfacción laboral en la empresa denominado Manufacturas de Calzado Carubi SAC. El motivo principal de este trabajo fue esclarecer la relación de las variables de cultura organizacional con la satisfacción laboral de los empleados de las Manufacturas de Calzado Carubi. El estudio fue cuantitativo, tipo correlación, el grupo básico, muestra de 30 empleados de diferentes sectores de la empresa. La herramienta es la Encuesta de Cultura Organizacional elaborada por Daniel Denison, la cual arroja un nivel de confianza de 0.93; en el mismo sentido, para la variable satisfacción laboral la herramienta fue la Encuestas Escalas de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, con una confiabilidad de 0,92. Se concluyó que existe correlación positiva y significativa ($\rho = 0,83$) entre estas variables cultura organizacional y satisfacción laboral para la producción de Calzado Carubi SAC.

Finalmente, las conclusiones en la contrastación de la cuarta hipótesis específica se evidencian una relación de la gestión administrativa y los valores dentro del municipio de la provincia de Andahuaylas, año 202. Esto se confirma con un r de 0,525 considerado como nivel medio.

Similar resultado obtuvo Mamani (2018) en su estudio realizado respecto a la Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de

la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. El autor indica que el objetivo de su estudio fue investigar cómo la gestión administrativa afecta el ambiente institucional, entonces el propósito de este estudio es responder la siguiente interrogante: ¿La relación entre la gestión administrativa y el ambiente institucional en empleados de organismos gubernamentales Provincia de Mariscal es pertinente? , por lo que el objetivo se define de la siguiente manera: precisar la relación entre la gestión administrativa y ambiente institucional entre los colaboradores administrativos. Se examinaron los aspectos de planificar, organizar, supervisar y controlar según la variable dirección ejecutiva. En contraste, la variable ambiente institucional consideró comunicación, motivación, confianza y participación. La encuesta se utilizó en una muestra de 116 personas. La confiabilidad del instrumento aplicado a la primera variable fue de 0.924 conforme al alfa de Cronbach, indicando que tiene alta confiabilidad. Además, herramienta aplicada a segunda variable nos da un coeficiente alfa de Cronbach de 0,952. Este es un tipo de encuesta aplicada que tiene un diseño transaccional y no experimental. su resultado fue la Rho de Pearson de 0,774, lo que destaca la existencia de una alta correlación, lo que evidencia que una mejor gobernanza tiene un mejor entorno institucional. También existe suficientes datos estadísticos para mostrar una significancia bilateral $p=0.000$, por lo que se puede concluir que el liderazgo administrativo está relacionado con el clima institucional de cooperación administrativa en la provincia de Ciudad Mariscal Nieto.

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN: luego de contrastar la hipótesis general, los resultados concluyen que existe significativa de la gestión administrativa y cultura organizacional en el municipio de la provincia de Andahuaylas, con una r de 0.502. Por lo que contribuye a desarrollar estrategias administrativas acorde a la filosofía institucional de la

municipalidad de Andahuaylas. Por lo tanto, se afirma que una gestión administrativa adecuada, permite un buen ambiente de cultura organizacional en la referida institución.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: En el mismo sentido, la contrastación de la hipótesis específica uno, los resultados concluyen que existe una relación directa y significativa de la gestión administrativa y eficiencia en el municipio de la provincia de Andahuaylas, se corrobora con un r de 0,341 de nivel regular. Por lo tanto, se puede afirmar que la Municipalidad de Andahuaylas, cuenta con presupuestos suficientes para lograr sus objetivos trazados. Lo que nos indica que una gestión administrativa en forma adecuada, mejora la eficiencia en la gestión para lograr los resultados esperados

TERCERA CONCLUSIÓN: En la contrastación de la segunda hipótesis específica, los resultados concluyen que existe una relación significativa de la gestión administrativa y bienestar social, en el municipio de la provincia de Andahuaylas. Con un r de 0,509 de nivel medio. Lo que indica la administración municipal busca bienestar social como objetivo principal de su gestión para expandir la prosperidad en la comunidad. Por lo tanto, una gestión administrativa en forma adecuada, permite mejorar el bienestar social para los pobladores

CUARTA CONCLUSIÓN: En la contrastación de la tercera hipótesis específica, los resultados concluyen que existe una relación significativa de la gestión administrativa y seguridad en el municipio de la provincia de Andahuaylas, año 2021. Se corrobora con un r de 0,514 de nivel medio. Lo que nos indica que una buena gestión en la seguridad, minimiza los errores administrativos previniendo los fraudes, robos, conflictos y estafas, en la comunidad. Por lo tanto, una adecuada gestión de la seguridad permite mejorar la prevención de los delitos en la gestión municipal.

QUINTA CONCLUSIÓN: En la contrastación de la cuarta hipótesis específica, los resultados concluyen que existe una relación significativa de la gestión administrativa y los valores dentro del municipio de la provincia de Andahuaylas. Con un r de 0,525 de nivel medio. Lo que señala que dentro de la gestión administrativa los valores sociales requieren responsabilidad compartida entre el líder y los colaboradores que motiva el

comportamiento adecuado del resto de los colaboradores. Por tanto, una adecuada gestión redundará en fortalecer los valores compartidos.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: Se recomienda al señor alcalde de la municipalidad de Andahuaylas, trabajar en el fortalecimiento de la gestión administrativa y cultura organizacional, para seguir mejorando las estrategias administrativas acorde a la filosofía

institucional de la municipalidad que garantice una adecuada gestión administrativa y una buena cultura organizacional.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a los señores autoridades de la municipalidad de Andahuaylas, en las diversas áreas que corresponde, fortalecer la gestión de la administración municipal y la eficiencia en la atención al usuario, destinando presupuestos suficientes que permita lograr sus objetivos trazados, que redunde en la mejora significativa de la gestión para lograr los resultados esperados

TERCERA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a los señores funcionarios de la municipalidad de Andahuaylas, fortalecer la gestión de su administración y el bienestar social en la gestión municipal, para seguir mejorando el bienestar social que procure la prosperidad social para los pobladores

CUARTA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades municipales fortalecer la gestión en su administración y seguridad en el municipio provincial de Andahuaylas para seguir mejorando la seguridad, minimizando los errores administrativos previniendo los fraudes, robos, conflictos y estafas, en la comunidad.

QUINTA RECOMENDACIÓN: en el mismo sentido, se recomienda a los funcionarios del municipio provincial de Andahuaylas, fortalecer la gestión administrativa y los valores dentro del municipio para seguir mejorando los valores sociales con responsabilidad compartida entre el líder y los colaboradores motivando el comportamiento adecuado del resto de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano de la B. (2003) La seguridad de la información en la administración pública*
- Alles, Martha (2013), Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias, Ediciones Granica, Buenos Aires.*
- Benancio Rivera (2018) Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle*
- Benedetti A. y Brigida R. (2014). Seguridad taseopress.com.
- Basantes Córdova S. (2014) “Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato” Universidad de Ambato*
- Baltazar, Deysi y Chirinos, José (2014) Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de Servicios en el Norte del Perú, Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.*
- Cano Murcia y Zea Jiménez (2012) Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida*
- Coello, Verónica del Rocío, (2014) Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO) (tesis de psicología). Guayaquil: Universidad de Guayaquil facultad de ciencias psicológicas – Ecuador*
- Chiavenato, Idalberto (ed.) (2011) Administración de Recursos Humanos – El capital de las organizaciones. 9ª ed. México: Mc Graw Hill Educación*

- Draibe S. y Riesco M. (2006) CEPAL. Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea.*
- Estela Raffino. (2020) "Gestión Administrativa Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/gestion-administrativa/>. Argentina.*
- Espejo Pezzini A. (2016) La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016 universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.*
- Flores Orozco (2015) "Proceso administrativo y gestion empresarial en coproabas, jinotega"*
- Figueroa Monterroso L. K. (2015) relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Universidad Rafael Landívar – Guatemala*
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México,*
- Ibarra Pliego Edilberto (2015) Administración municipal: finanzas y salarios en el municipio de Tepalcingo, Morelos, 2013-2014. Universidad Autónoma del Estado de México*
- Ferrer Salaverry M. (2016) Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Universidad Cesar Vallejo*
- Flores Rojas W. (2017) Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar. Universidad Cesar Vallejo*
- Gutiérrez- Sánchez (1990) El concepto del método científico*

- Jimenez Jimenez D. (2018) Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero, 2018 – Chucuito – Puno Universidad Nacional del Altiplano*
- López Roldán y Sandra Fachell (2015) Metodología de la Investigación Social cuantitativa Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones Universitarias de Barcelona*
- Medina D. (2003) Ciencia y desarrollo. Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico*
- Mamani Marilí R. (2018) Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Universidad Nacional de Moquegua*
- Pérez Trujillo Laura A. (2016) Los gobiernos municipales como agentes del desarrollo social: el caso del h. ayuntamiento de Tijuana México*
- Ramírez Norberto L. (2004) Cultura organizacional: una mirada desde la gestión de reformas en los municipios*
- Rueda L. (2011) La eficiencia y su importancia en el sector público Nuria Rueda López*
- SINASEC (2003) Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana Ley 27933 interrelacionado de organismos del sector público y de la sociedad civil*
- Redondo, E.: "Van der Wahrheit", Piper, München, 1974, pág. 546 (2) López Aranguren, J.L.: "La comunicación humana". Guadarrama, 1967*
- Soria del Castillo B. (2007) Diccionario Municipal Peruano. Herramientas para la Gestión Municipal. Asociación Promoción y Capacitación para el Desarrollo – PROMCAD*

Toca Suarez Aldemar (2017) Propuesta de diseño organizacional en las áreas funcionales administrativa y comercial para la empresa de servicios públicos del municipio de Cúitiva - Emcúitiva S.A. ESP. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021? b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y el bienestar social en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas región año 2021? c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y la seguridad en Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021? d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y los valores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021 b) Precisar el nivel de relación entre la gestión administrativa y el bienestar social en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas región año 2021 c) Indicar el nivel de relación entre la gestión administrativa y la seguridad en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021 d) Señalar el nivel de relación entre la gestión administrativa y los valores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El nivel de relación sería significativo entre la gestión administrativa y cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) El nivel de relación sería significativa entre la gestión administrativa y la eficacia en Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021 b) El nivel de relación sería significativa entre la gestión administrativa y el bienestar social en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas región año 2021 c) El nivel de relación sería significativa entre la gestión administrativa y la seguridad en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021 d) El nivel de relación sería significativa entre la gestión administrativa y los valores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, año 2021</p>	<p>VARIABLE 1 Gestión Administrativa</p> <p>DIMENSIONES Planeación Organización Dirección Control</p> <p>VARIABLE 2 Cultura Organizacional</p> <p>DIMENSIONES Eficiencia Bienestar Seguridad Valores</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo básico</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN El nivel es descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO No experimental</p> <p>POBLACIÓN Colaboradores de la municipalidad de Andahuaylas</p> <p>MUESTRA Un total 80 personas</p> <p>TÉCNICAS Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario</p>

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES** : Nino Delgado Viera
 1.2 **GRADO ACADÉMICO** : Doctor
 1.3 **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Director de Tecnologías de Información y Comunicación · CAEN
 1.4 **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa y Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Año 2021
 1.5 **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Bach: Juan Vivanco Naveros
 1.6 **DOCTORADO / MAESTRÍA** : Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.7 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	DE DEL	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD		Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD		Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD		Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98 %
4. ORGANIZACIÓN		Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA		Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD		Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA		Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA		Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA		La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA		Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total							
Total							98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

19

VALORACIÓN CUALITATIVA

Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Valido y Aplicable

Lima, 4 de Julio del 2021



I. DATOS GENERALES

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES** : Estrada Gamboa, Mauro
 1.2 **GRADO ACADÉMICO** : Doctor
 1.3 **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Alas Peruanas
 1.4 **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa y Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Año 2021
 1.5 **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Bach: Juan Vivanco Naveros
 1.6 **DOCTORADO / MAESTRÍA** : Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.7 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	DE DEL	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD		Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD		Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD		Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98 %
4. ORGANIZACIÓN		Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA		Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD		Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA		Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA		Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA		La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA		Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total							
Total							98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 19
VALORACIÓN CUALITATIVA Excelente
OPINIÓN DE APLICABILIDAD Valido / Aplicable

Lima, 4 de Julio del 2021


 MAURO ESTRADA GAMBOA
 DNI 09994766

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES** : Silvia Chacón Jiménez
 1.2 **GRADO ACADÉMICO** : Doctor
 1.3 **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Asesora Legal / Gobierno Regional de Ucayali
 1.4 **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa y Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Año 2021
 1.5 **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Bach: Juan Vivanco Naveros
 1.6 **DOCTORADO / MAESTRÍA** : Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.7 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	DE DEL	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD		Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD		Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD		Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98 %
4. ORGANIZACIÓN		Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA		Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD		Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA		Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA		Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA		La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA		Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total							
Total							98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 19
VALORACIÓN CUALITATIVA Excelente
OPINIÓN DE APLICABILIDAD Valido y Aplicable

Lima, 4 de Julio del 2020



FIRMA Y POSTFIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 40963259

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de encuestas

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, AÑO 2021

INDICACIONES

Estimado trabajador a continuación te presento un cuestionario donde encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la “Gestión Administrativa y Cultura Organizacional de la Municipalidad Provincial De Andahuaylas. Tu respuesta es sumamente relevante, por tanto, debes leerlo en forma detallada, y luego marcar con un aspa (X) sólo una de las cinco alternativas, la que mejor refleje su punto de vista.

1. Nunca	2 casi nunca	3. A veces	4. siempre	5. Casi siempre
VARIABLE (X): GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN				
1	¿La gestión administrativa y la planeación permiten elegir la mejor opción para la atención a los usuarios?			
2	¿La gestión administrativa y la planeación permiten definir la mejor opción para la atención a los usuarios?			
3	¿La gestión administrativa y la planeación permiten proveer la mejor opción para la atención a los usuarios?			
DIMENSION: ORGANIZACIÓN				
4	¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor comunicación con los usuarios?			
5	¿La gestión administrativa y la organización permiten la cooperación entre colaboradores para una atención adecuada a los usuarios?			
6	¿La gestión administrativa y la organización permiten la mejor coordinación entre los colaboradores para una mejor atención a los usuarios?			
DIMENSION: DIRECCIÓN				
7	¿La gestión administrativa y la dirección permiten			

	dirigir mejor los procesos administrativos de la municipalidad?					
8	¿La gestión administrativa y la dirección permiten orientar mejor los procesos administrativos de la municipalidad?					
9	¿La gestión administrativa y la dirección permiten aconsejar mejor los procesos administrativos de la municipalidad?					
DIMENSION: CONTROL						
10	¿La gestión administrativa y el control permiten verificar mejor las actividades de los colaboradores de la municipalidad?					
11	¿La gestión administrativa y el control permiten conocer los resultados de los procesos en la municipalidad?					
12	¿La gestión administrativa y el control permiten verificar el desempeño de los colaboradores de la municipalidad?					
VARIABLE (X): CULTURA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
1	¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?					
2	¿La cultura organizacional y la eficiencia permite conocer los resultados de la gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?					
3	¿La cultura organizacional y la eficiencia es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?					
DIMENSION: BIENESTAR						
4	¿La cultura organizacional y el bienestar es la capacidad para una gestión eficiente en la municipalidad de Andahuaylas?					

5	¿La cultura organizacional y el bienestar permiten conocer los resultados para una gestión adecuada en la municipalidad de Andahuaylas?					
6	¿La cultura organizacional y el bienestar permiten el conocimiento para una gestión pertinente en la municipalidad de Andahuaylas?					
DIMENSION: SEGURIDAD						
7	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger a los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?					
8	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten proteger la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?					
9	¿La cultura organizacional y la seguridad permiten prevenir la salud de los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?					
DIMENSION: VALORES						
10	¿La cultura organizacional y los valores permiten la empatía entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?					
11	¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la responsabilidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?					
12	¿La cultura organizacional y los valores permiten ponderar la puntualidad entre los colaboradores en la municipalidad de Andahuaylas?					

ANEXO 4: COPIA DE LA DATA PROCESADA

3	L	Gestión administrativa																		Cultura organizacional																							
		Planeación						organización						dirección						Control						Eficiencia					Bienestar					Seguridad					Valores		
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4		
5	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	5	2	3	2	5	3	4	3	5	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3		
6	3	5	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	4	4	2	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5		
7	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	3	2	3	4	3	3	4	3	4		
8	5	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
9	6	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4		
10	7	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	5	4	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4		
11	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2		
12	9	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	2	3	1	5	2	3	1	4	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	5	3	4		
13	10	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	1	1	2	3	3	3		
14	11	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1		
15	12	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	1	5	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2		
16	13	5	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	5	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1		
17	14	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
18	15	3	2	3	1	1	3	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1		
19	16	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
20	17	5	4	2	1	3	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	2		
21	18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2		
22	19	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	2	1	5	3	1	1	3	3	4	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	3	2		
23	20	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	5	3	1	3	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1		
24	21	5	3	1	1	1	3	2	3	5	4	3	2	2	5	2	1	3	3	3	4	1	4	1	1	1	3	2	3	5	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1		
25	22	4	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	2	1	1	2	1	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1		
26	23	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
27	24	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	1	3	5	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1		
28	25	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2		
29	26	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	5	3	1	5	5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1		
30	27	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2		
31	28	3	5	3	3	3	4	3	5	4	2	2	2	3	4	3	4	2	1	1	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	2	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1		
32	29	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	5	3	3	1	4	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	2	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1		
33	30	5	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	5	4	5	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	5	4	1	1		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO				
34	31	5	3	1	1	1	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	1	4	4	1	3	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	5	4	1	1			
35	32	3	3	5	2	4	5	2	5	5	5	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2	4	5	2			
36	33	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	5	2	5	5	5	3	3	5				
37	34	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	2	2	5	4	3	5				
38	35	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	2	2				
39	36	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5			
40	37	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3				
41	38	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3					
42	39	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	4	3	5	2	3				
43	40	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5				
44	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	
45	42	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	2	3	1	5	2	3	1	4	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	5	3	4				
46	43	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	1	1	2	3	3	3				
47	44	5	1	4	1	3	3	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1				
48	45	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	1	5	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2			
49	46	5	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	5	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1			
50	47	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
51	48	3	2	3	1	1	3	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1			
52	49	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
53	50	5	4	2	1	3	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	2				
54	51	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2			
55	52	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	2	1	5	3	1	1	3	3	4	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	3	2				
56	53	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	5	3	1	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1			
57	54	5	3	1	1	1	3	2	3	5	4	3	2	2	5	2	1	3	3	3	4	1	4	1	1	1	3	2	3	5	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1			
58	55	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	2	2	5	4	3	5				
59	56	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	2	2				
60	57	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5			
61	58	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3				
62	59	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3					
63	60	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	4	3	5	2	3				
64	61	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5				
65	62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
66	63	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	2	3	1	5	2	3	1	4	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	5	3	4				
67	64	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	1	1	2	3	3	3				
68	65	5	1	4	1	3	3	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	1			

139	136	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2						
140	137	3	5	3	3	3	4	3	5	4	2	2	2	3	4	3	4	2	1	1	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	2	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1				
141	138	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	5	3	3	1	4	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	2	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1				
142	139	5	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	5	4	5	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	5	4	1	1			
143	140	5	3	1	1	1	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	1	4	4	1	3	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	5	4	1	1				
144	141	3	3	5	2	4	5	2	5	5	5	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2	4	5	2				
145	142	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	5	2	5	5	5	3	3	5				
146	143	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	2	2	5	4	3	5				
147	144	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	2	2				
148	145	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5				
149	146	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3				
150	147	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3				
151	148	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	4	3	5	2	3				
152	149	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5				
153	150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	
154	151	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	2	3	1	5	2	3	1	4	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	5	3	4				
155	152	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	1	1	2	3	3	3				
156	153	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	1			
157	154	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	1	5	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2				
158	155	5	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	5	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1				
159	156	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	1			
160	157	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	2	2	5	4	3	5				
161	158	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3			
162	159	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3				
163	160	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3			
164	161	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3				
165	162	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	5	2	3			
166	163	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5				
167	164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
168	165	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	2	3	1	5	2	3	1	4	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	5	3	4				
169	166	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	1	1	2	3	3	3				
170	167	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	1			
171	168	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2			
172	169	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	2	1	5	3	1	1	3	3	4	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	3	2				
173	170	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	5	3	1	3	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1			

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
NO APLICABLE		
PROPÓSITO DEL ESTUDIO		
(Para que se va a realizar el estudio)		
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN		
(Metodología a seguir para la toma de información)		
RIESGOS		
(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)		
BENEFICIOS		
(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)		
COSTOS		
(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.		
INCENTIVOS O COMPENSACIONES		
(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)		
TIEMPO		
(Duración de la toma de información)		
CONFIDENCIABILIDAD		
(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.		

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres
DNI N° _____

ANEXO N°6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, entrando y saliendo de sus centros de trabajo, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.

Yo, **Bach. Juan Vivanco Naveros** (Tesisista) Identificado con D.N.I. N° 20426021 Del programa de Maestría en administración y dirección de empresa, autor (a/es) de la Tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, AÑO 2021**

DECLARO QUE

El tema del plan de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Andahuaylas, agosto del 2021

Firma

D.N.I: 20426021

