



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO REGIÓN
UCAYALI, AÑO 2021**

**PRESENTADO POR
Mg. ZOILA MARGARITA PANDO NUÑEZ
Codigo orcid. 0000-0001-9882-2069**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

PUCALLPA – PERÚ

2022



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO REGIÓN
UCAYALI, AÑO 2021”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
PROMOCIÓN DEL DESARROLLO Y DE LA EQUIDAD SOCIO
ECONÓMICA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESOR

DR. CARLOS MONJA MANOSALVA

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3350-1250>

DEDICATORIA

Agradezco y admiro a mis padres por su constante aliento y motivación para lograr mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis maestros y mentores por sus oportunas sugerencias en el momento crítico de mi informe final.

RECONOCIMIENTO

Gracias Universidad Alas Peruanas por la oportunidad de alcanzar mis metas profesionales.

INDICE

CARÁTULA.....	iii
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
RESUMO	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACION.....	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	20
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.....	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	22
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO	23
2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA	23
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	30
3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	30
3.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	37
3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	48
CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	52
4.1 HIPOTESIS GENERAL.....	52
4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS	52
4.3. DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	53
4.4. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	54
CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	55
5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	55
5.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	55
5.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	56
5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	58
5.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	59
CAPITULO VI: RESULTADOS	62
6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	62

6.1.1 VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	62
6.1.2 VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	67
6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.	71
CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
7.1. DISCUSIÓN DE RESULTADO.....	77
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	88
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	89
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	90
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL	90
CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	91
ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.	92
ANEXO 4: COPIA DE LA DATA PROCESADA	93
ANEXO 5: ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	96
ANEXO 6: AUTORIZACION DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO	97
ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.	98

ÍNDICE DE TABLAS

1	Variable cultura organizacional	63
2	D1 Implicación	65
3	D2 Consistencia	66
4	D3 Adaptabilidad	67
5	D4 Misión	68
6	Variable Gestión administrativa	69
7	D1 Eficacia	70
8	D2 Eficiencia	71
9	D3 Efectividad	72
10	Prueba de normalidad	73
11	Hipótesis General	74
12	Hipótesis Específica 1	75
13	Hipótesis Específica 2	76
14	Hipótesis Específica 3	77
15	Hipótesis Específica 4	78

ÍNDICE DE FIGURAS

1	Variable cultura organizacional	64
2	D1 Implicación	65
3	D2 Consistencia	66
4	D3 Adaptabilidad	67
5	D4 Misión	68
6	Variable Gestión administrativa	69
7	D1 Eficacia	70
8	D2 Eficiencia	71
9	D3 Efectividad	72

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como propósito final comprender, evaluar y precisar la cultura organizacional y su alcance correlacional con el municipio de Coronel Portillo de la región Ucayali en el año 2021. La indagación es de tipo básico con enfoque cuantitativo, cuyo nivel es descriptivo, métodos de prueba de diseño no específico, razonamiento hipotético. El universo poblacional fue de 80 encuestados, cuya muestra fue censal, el método utilizado es encuesta, y instrumento fue cuestionario. Los resultados muestran que la cultura organizacional tiene una correlación importante con la gestión administrativa. Las conclusiones indican que la hipótesis general de significancia bilateral es menor a $0.000 p = 0.05$, confirmando que existe una correlación entre la cultura organizacional y el control administrativo del municipio provincial Coronel Portillo. El nivel r es 0,802. De igual forma, la primera hipótesis específica para la participación del munic local en la gestión administrativa tiene un r de 0.599 en promedio, indicando una relación significativa. Una segunda hipótesis específica relacionada con la coherencia y el control administrativo mostró una relación significativa a niveles de r de hasta 0,720, y una tercera hipótesis específica relacionada con la adaptabilidad y la gobernabilidad. Un r -nivel de 0,745, y finalmente la Hipótesis 4, que se relaciona con las tareas de dirección y gestión, muestra una relación significativa con un alto r de 0,666. De esta forma, se destaca la relación que existe entre los trabajadores y las normas de la ciudad que posibilitan el cumplimiento de los procedimientos de trabajo, y se revela la correlación entre la cultura organizacional y control administrativo.

Palabras clave: Cultura organizacional y gestión administrativa

ABSTRACT

The main objective of the thesis is to understand, analyze and evaluate the organizational culture and the scope of its relationship with the municipality of Coronel Portillo of the Ucayali region in 2021. The research is of basic type of quantitative approach, correlative descriptive level, non-specific design test methods, hypothetical reasoning. The population is 80, the census sample, the method used is survey, and the instrument is questionnaire. The results show that organizational culture has an important relationship with administrative management. The conclusions indicate that the general hypothesis of bilateral significance is less than 0.000 $p = 0.05$, confirming that there is a relationship between the organizational culture and the administrative control of the provincial municipality Coronel Portillo. Level r is 0.802. Similarly, the first specific hypothesis for the participation of the local municipality in administrative management has an average r of 0.599, indicating a significant relationship. A second specific hypothesis related to coherence and administrative control showed a significant relationship at levels of r up to 0.720, and a third specific hypothesis related to adaptability and governance. A r -level of 0.745, and finally Hypothesis 4, which relates to management and management tasks.

Keywords: Organizational culture and administrative management

RESUMO

O trabalho de tese tem como objetivo principal compreender, analisar e avaliar a cultura organizacional e o alcance de sua relação com o município de Coronel Portillo da região Ucayali no ano 2021. A investigação é de tipo básico de abordagem quantitativa, de nível descritivo correlacional, métodos de ensaio de concepção não específico, raciocínio hipotético. A população é de 80, a amostra censal, o método utilizado é inquérito, e o instrumento é questionário. Os resultados mostram que a cultura organizacional tem uma relação importante com a gestão administrativa. As conclusões indicam que a hipótese geral de significância bilateral é menor que $0.000 p = 0.05$, confirmando que existe uma relação entre a cultura organizacional e o controle administrativo do município provincial Coronel Portillo. O nível r é $0,802$. Da mesma forma, a primeira hipótese específica para a participação da cidade na gestão administrativa tem um r de 0.599 em média, indicando uma relação significativa. Um segundo cenário específico relativo à coerência e ao controle administrativo revelou uma relação significativa a níveis de r até $0,720$ e um terceiro cenário específico relativo à adaptabilidade e à governabilidade. Um r -nível de $0,745$, e finalmente a Hipótese 4, que se relaciona com as tarefas de gestão e gestão, mostra uma relação significativa com um alto r de $0,666$. Desta forma, destaca-se a relação que existe entre os trabalhadores e as normas da cidade que possibilitam o cumprimento dos procedimentos de trabalho, e se revela a relação entre a cultura organizacional e o controle administrativo.

Palavras-chave: Cultura organizacional e gestão administrativa

INTRODUCCIÓN

El presente indagación tiene como objetivo analizar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional dentro de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali

En cuanto a su gestión. Al igual que otras comunidades del interior, enfrenta algunas dificultades ya que fue administrada por autoridades improvisadas y sin preparación.

Es claro que todas las municipalidades, como autoridades locales, son representantes de sus vecinos y por tanto tienen la obligación de trabajar por la seguridad de sus vecinos, por lo que su rol primordial es regular el bienestar de su municipalidad mediante la adopción de órdenes de asistencia para mejorar la calidad de vida

Por lo tanto, el presente trabajo tiene como propósito identificar la cultura organizacional y su relación con la administración del distrito de Coronel Portillo, distrito de Ucayali.

Analiza sus fortalezas y debilidades, como todo gobierno con problemas con los autos, falta de coordinación del sistema de transporte público, tránsito que no toma en cuenta las necesidades de los usuarios.

Hay una falta de liderazgo y coordinación entre los funcionarios del distrito y del condado. Ante la falta de grandes organizaciones que lideren la toma de decisiones, por ello el alcalde debe promover instancias de cooperación entre municipios que permitan pensar al unísono.

Buscando nuevos líderes del concejo, nuevas ideas para lidiar con la violencia. El seguimiento y conservación permanente de la calidad del aire y los espacios verdes es esencial en áreas remotas. Identificar puntos importantes de recolección de residuos en la ciudad que necesitan ser gestionados. Organizar programas con personas talentosas que quieran trabajar para mejorar sus comunidades. Trabajar para fortalecer el circuito conjunto y actividades de serenata, estar preparado para monitorear el trabajo o inspeccionar el área con una clara distinción entre las competencias del representante municipal y la policía. Se deben tomar leyes contra el acoso callejero.

Por consiguiente, este estudio tiene la siguiente estructura:

En el capítulo. i: en este acápite se elaboró un modelo de problema, definición de problemas reales, se desarrolló mediante preguntas y objetivos del problema, estableciendo de manera exitosa el valor de la justificación, la importancia de la indagación con sus concordantes limitaciones.

En capítulo. ii: En este acápite se desarrollaron la naturaleza de la filosofía y sus aspectos y los principios de la educación dentro de la concepción ontológica.

En el capítulo. iii: En este acápite se desarrolló una sección de marco conceptual, que explica los antecedentes, discute el marco teórico y resume la idea principal. Estos crean ideas simples que respaldan la calidad de la tesis.

En capítulo. iv: En este acápite se desarrolló las ideas hipotéticas seguido de sus variables, el desarrollo de ideas y posibles soluciones permitirá utilizar diferentes dimensiones e indicadores.

En capítulo. v: en este acápite se desarrolló el método se realiza de la manera correcta, el tipo y nivel de indagación, dependiendo del proceso fue de diseño no experimental, seguido de la unidad de análisis y proceso muestral, así como sus métodos y herramientas de recolección que tienen los buenos métodos en investigación.

En capítulo. vi: En esta parte del estudio se desarrollaron los resultados, analizando la parte estadística de manera descriptiva e inferencial.

En capítulo. Vii: en este acápite se desarrollaron discusiones de resultados, formulando las conclusiones, redactando las recomendaciones con aplicaciones relacionadas.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La gestión y la cultura organizacional son el camino del cambio económico y social, son muy importantes para el éxito del trabajo de las personas. Le permite estudiar el entorno de la organización, la viabilidad de las relaciones sociales.

De acuerdo con Eva Kras (2001) “cultura Organizacional”, se crea una cultura de meritocracia, que permite utilizar buenos métodos de innovación, liderazgo y motivación como promotor de éxitos, por ende, como generador de rendimiento rentable. Sin embargo, en México son pocos los organismos que utilizan, por ejemplo, mixicrom, Aeroméxico, Telmex, son las que desarrollaron la filosofía de trabajar con culturas organizacionales en la gestión de sus empresas.

En el mismo sentido, las empresas de Norteamérica definen su cultura organizacional como ADN del negocio. Los estadounidenses se enfrentan a una cultura organizacional con valores de poder y control. Los ejemplos de la cultura empresarial americana son claros: Google, una de las prácticas empresariales más importantes va acompañada de capital intelectual. Disney es otra empresa con una buena cultura organizacional, una empresa muy exitosa a nivel internacional, a pesar de muchos errores, pudo llegar a cierto nivel debido a su filosofía organizacional basado en cultura.

En el Perú, la filosofía empresarial como como empresarial está conformada por valores de las partes que procuran condiciones para el desarrollo de la sociedad, en

el campo económico, intelectual y cultural. cuyo objetivo es promover el comercio transnacional mediante acuerdos de libre comercio y acuerdos internacionales. Existe la necesidad de trabajar para replantear la cultura peruana como una identidad que le da sentido de pertenencia a nuestro país, productos como Backus, Inca Kola y otras empresas invisibilizan su calidad en una cultura organizacional basada en el liderazgo activo.

Por tanto, el propósito de este estudio es analizar el nivel de cultura organizacional en relación a la gestión en el Municipio de Coronel Portillo, Región Ucayali. La provincia ha iniciado la reorganización territorial de varias áreas, que son administradas por las unidades gubernamentales correspondientes, a saber, sus municipios. Un municipio como agencia estatal es una agencia estatal que representa a la población y es responsable de brindar bienestar social, que es un complemento del estado, ya que las leyes emitidas por el estado muchas veces no pueden adaptarse a grupos muy específicos de personas. Un municipio comprende mejor las necesidades de sus residentes y complementará estas leyes con ordenanzas para ayudar y mejorar la calidad de vida de sus vecinos.

En el mismo sentido, con este estudio se pretende conocer y debatir respecto a la importancia del estudio y saber sobre la cultura organizacional del municipio provincial de Coronel Portillo, circunscripción Ucayali, respecto a su pacto administrativa. Esta provincia lo que corresponde es diversas organizaciones a lo largo del territorio distrital, que son dirigidos por la colectividad gubernativo correspondiente en su localidad.

La localidad como residencia gubernativa representa la puerta de ingreso que es la encargada de planificar, desarrollar la sociedad en su conjunto, esta realidad se evidencia como gestión central, que en muchas situaciones las jurisprudencias ejecutadas por el municipio no están adecuadas en la colectividad, por lo que los municipios al tener mejor visión de la realidad de sus vecinos debieran implementar mejores programas tal como señalan las jurisprudencias mediante ordenanzas que permitan el desarrollo del vecindario.

El pueblo de Coronel Portillo existe desde la década del 40, aún perteneciente a Loreto, ya que en el mundo esta zona no fue una excepción al crecimiento

poblacional, los años de su existencia confirman el incremento y el número de habitantes. Hasta el momento han pasado por su ciudad unos 29 alcaldes, quienes dentro de los límites de sus posibilidades y capacidades han hecho todo lo posible por controlar en la zona al gobernador de Coronel Portillo, Ucayali.

La administración pública en las organizaciones públicas ha cambiado a lo largo de los últimos tiempos, siendo uno de los factores claves la calidad de sus directivos para controlar completamente las instituciones. Estas autoridades deben mostrar el horizonte correcto para generar cultura organizacional acorde que realmente pueda mejorar las habilidades de los empleados que trabajan en la organización, deben ser capaces de motivar a un grupo de personas y mejorar sus habilidades al nivel más alto.

En este caso, en la plataforma de observación de la comuna de Coronel Portillo, se pudieron evidenciar errores por falta de empatía, desconocimiento del sistema de gestión o desinterés de los propios servidores que trabajan en la organización, falta de conocimiento, colaboración, cambio de comportamiento, aprendizaje organizacional. Lo que hace que las personas se sientan incómodas, creando diferentes comportamientos en una organización. En este estudio se analizó los diversos factores antes mencionados que pueden influir en la perfecta cultura organizacional y sistema de gestión en el distrito de Coronel Portillo, en Ucayali.

En consecuencia, las causas, consecuencias el control del mismo, será evidenciado con la percepción de la ciudadanía respecto a la gestión y cultura organizacional en la administración, con acciones de supervisión social y tabulación de encuestas realizadas por los organismos del Estado, por tanto, la municipalidad provincial, señaladas como una serie de acciones efectuadas con la finalidad de involucrar a los pobladores y organizaciones sociales, en situaciones individuales y colectivos, en formulación, en ejecución, en control y supervisión de la gestión pública.

Respecto a las causas de la gestión y cultura organizacional en la administración de la municipalidad provincial se realizará por medio de datos estadísticos, con la identificación de causas más urgentes que se puede corroborar, por medio de prospectivas, que permitan debatir y votar, cuyos resultados sean una buena

decisión en beneficio de la colectividad, de tal forma que se puede reflejar una realidad existente.

Respecto a las consecuencias, las falencias en la gestión municipal, de la región Ucayali, no es ajeno a otras regiones, por tanto, tienen muchas similitudes en sus falencias y limitaciones con visos de corrupción, con organizaciones burocráticas que hacen malas inversiones en la modernización de sus infraestructuras, como resultado fracasan en la gestión, los niveles de ineficiencia e ineffectividad son frecuentes en los gobiernos regionales.

Respecto al control, cabe precisar que se debe evidenciar nuevos proyectos de mejora de las culturas organizacionales y gestión administrativa, con la incorporación de tecnologías modernas para la mejora de la gestión que es cada vez más exigentes que espera con expectativas los pobladores de la región.

Respecto al pronóstico, dentro del proceso de gestión para un logro positivo, se debe planificarse, organizarse, dirigirse y controlarse, tener la capacidad de llevar a cabo lo propuesto en las políticas públicas como propósito de gestión y compromiso social.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente estudio fue desarrollado en el municipio provincial de Coronel Portillo, que está ubicado en Jr. Tacna N° en 480, región Ucayali

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

Como unidad de estudio se consideró a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronen Portillo.

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Este trabajo de indagación cumplió con las normas suficientes para ser considerada como estudio de actualidad, por tanto el estudio comprendió como fecha de inicio enero de 2020 y como fecha final diciembre de 2020.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Esta indagación se realizó utilizando los fundamentos bibliográficos científicos que reflejó un Marco teórico que permitió definir los conceptos que fundamentan las variables, con la definición de sus dimensiones, respecto al campo de la cultura organizacional y gestión de la administración que fue realizado en la municipalidad de Coronel Portillo.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACION

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Qué nivel de relación existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Qué nivel de relación existe entre la implicación y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021?

¿Qué nivel de relación existe entre la consistencia y la gestión administrativa de la municipal provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021?

¿Qué nivel de relación existe entre la adaptabilidad y la gestión administrativa de la municipal provincial de coronel Portillo región Ucayali, año 2021?

¿Qué nivel de relación existe entre la misión y la gestión administrativa de la municipal provincial de coronel Portillo región Ucayali, año 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar el nivel de relación entre la implicación y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Analizar el nivel de relación entre la consistencia y la gestión administrativa de la municipal provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Especificar el nivel de relación entre la adaptabilidad y la gestión administrativa de la municipal provincial de coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Especificar el nivel de relación entre la misión y la gestión administrativa de la municipal provincial de coronel Portillo región Ucayali, año 2021

1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica.

Teóricamente la indagación es justificable porque brindará nuevos conceptos para mejorar la administración del municipio de la provincia de Coronel Portillo,

así como fortalecer la cultura organizacional del municipio, crear más empatía entre los servidores para ser respetados e interactuar con los usuarios. todos los días, permitiendo una administración eficiente en todos los aspectos. Aunque la resistencia al cambio siempre se producirá de forma natural, este estudio contribuirá a ello y sacará conclusiones y recomendaciones a partir del análisis realizado.

Justificación metodológica.

En los organismos estatales, la cultura organizacional y la administración se combinan en un sistema administrativo. Considerando estas dos variables, la dimensión empatía debe ser considerada como una estrategia de mejora administrativa, una inversión encaminada a mejorar la administración de las unidades estructurales y una buena consideración por los vecinos, para ello, se desarrollará la metodología que propone la Escuela de posgrado de la UAP.

Justificación práctica

Para los servidores y personal de este municipio, los aportes teóricos y metodológicos de este estudio serán de mucha utilidad, asimismo serán modelos para estudios similares. Por ello, se tratará de contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional del municipio para el logro de los objetivos planteados en los distintos modelos de gestión de las entidades estatales. En este sentido, el estudio se justifica porque su evidencia puede servir como prueba de que la cultura organizacional es un indicador de la gestión de la calidad en una ciudad.

Justificación Social

Socialmente, este estudio se justifica por la necesidad de incluir el análisis cultural de la organización de la gestión municipal en la agenda del debate. Para la comunidad en general, aprenda y comprenda las realidades de gobernar su ciudad. De esta forma, se puede evitar la burocracia del proceso municipal si la gestión es efectivamente ejercida por funcionarios y empleados.

1.5.2 IMPORTANCIA

Este estudio es importante porque se evidencia que los habitantes de la provincia de Coronel Portillo se sienten incómodos con los diferentes trámites que se realizan

en la comunidad y la forma de participación, lo que evidencia deficiencias administrativas. El análisis del proceso de desarrollo de los servidores de la ciudad ayudará a comprender las causas del malestar de los usuarios.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta indagación se considera posible debido a que cuenta con suficientes recursos logísticos como lo asumen los investigadores, lo que demuestra el deseo de estudiar la problemática que existe en el municipio de la provincia de Coronel Portillo, brindando así recursos humanos y económicos para este estudio. Complete la encuesta dentro del marco de tiempo establecido en este proyecto.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las dificultades ocurren en todas las investigaciones, el acceso a investigaciones y publicaciones internacionales almacenadas en bibliotecas virtuales es limitado. De igual forma llegar a los pobladores del municipio de Coronel Portillo es difícil por la pandemia del COVID19, pero completar la encuesta en el tiempo acordado no es un problema.

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

Según teoría de Platón respecto a la naturaleza humana, señala que la existencia humana es doble "el cuerpo que perece y el alma que es valiosa, eterna e imperecedera" Platón cree que el conocimiento de la Idea relacionada con la ética proviene del alma y no del cuerpo. Platón creía que el alma consta de tres partes. Esquilo, Agamenón, v. 206-211. Así, el ideal del hombre es la armonía y el acuerdo entre los tres elementos de su alma regidos por la razón. Este estado ideal, que Platón describió como justicia, es sinónimo de felicidad y salud mental.

En ese sentido, los mayores retos de la humanidad, es entender el desarrollo ontológico de las organizaciones que va más allá de conceptos semánticos, dado que tiene que ver con acción del ser en el quehacer. En este sentido, comprender los fundamentos ontológicos de la investigación propuesta requiere no solo un análisis del conocimiento organizacional como ontología profesional, sino también la cultura de las organizaciones y su gestión como un servicio interactuando, también es menester precisar desde el escenario puntual de las personas. En tal sentido, una de las premisas vendría a ser el desarrollo de una ontología global del siglo XXI, que está saturando con información todas las áreas de conocimiento con pensamientos complejos. Por lo que la propuesta de este estudio pretende analizar la interacción de la ontología cultural y la gestión.

En otras palabras, un análisis ontológico de la gestión señala que los individuos en todo el orbe están protegidos por el Estado de manera organizada y estructurada. Nuestro país es muy consciente de este hecho y está amparado por nuestra Constitución vigente como instrumento jurídico, y el Estado como institución política con la obligación de brindar protección garantizando los derechos de sus ciudadanos.

El ser humano como sociedad se fijó como meta la mejora continua, pero para ello necesita de instituciones políticas y jurídicas, institucionalizadas a través de las instituciones públicas, para aplicar y respetar la ley, debe realizar sus tareas administrativas con eficiencia y coherencia porque sirven a los intereses comunes. Desde un punto de vista filosófico, no se necesita a alguien con el título de gerente para tener una gestión eficaz. Necesitas a alguien que realmente sepa administrar y obtener resultados efectivos. Nuestro país se encuentra en un proceso de modernización de la administración estatal. El objetivo es mejorar la eficiencia de las instituciones nacionales y mejorar los sistemas administrativos a través de herramientas como la gestión de procesos. Por la administración sustancial del gerente, se espera un resultado en la administración.

Esto significa, en primer lugar, creación como resultado de las acciones del Estado, o más precisamente, creación dentro del Estado. Y, como puede ver, el foco está en la gestión, teniendo en cuenta la necesidad de manejar los trámites y brindar una atención con calidad que signifique la conformidad del usuario. En vista de ello, se debe realizar un trabajo enfocado a mejorar la gestión con una cultura organizacional que permita monitorear continuamente el trabajo realizado.

2.2. FILOSOFÍA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Desde el concepto inicial, la cultura organizacional ontológica responde al área de la filosofía que te permite estudiar la esencia, el valor de un mundo abstracto que quieres conocer para un propósito específico (Gruber).

En tal sentido, la filosofía como cultura organizacional tiene relación significativa con el conocimiento de las organizaciones, en sus diversas formas de gestión, sean políticos, sociológicos, económicos, sociales culturales, entre otros. Como señalaron en su momento Argyris y Schön. Uno de los grandes retos que tiene la filosofía organizacional es el tratamiento que da a la cultura organizacional, socializando sus divergencias, porque el aprendizaje organizacional pondera el estudio de los procesos para poder mejorar modalidad de gestión organizacional. De manera tan que esta transformación del conocimiento puede ser real en beneficio de la sociedad en sus diferentes enfoques como la cognición, la cultura, las costumbres y las conductas. Por otro lado, la filosofía organizacional se aplica a

diferentes áreas de la administración y gestión de la ciencia, esta correlación existente entre las organizaciones y sus usuarios, entre empresas que celebran acuerdos y convenios comerciales.

2.3. FILOSOFÍA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Permite comprender la correlación entre la filosofía de la administrativa y su epistemología en la ciencia del desarrollo a través del concepto de gestión administrativa. En este sentido, la investigación epistemológica define un procedimiento a continuar. Desde el escenario administrativo, el procedimiento a seguir se define así. Estudios ambientales, análisis de viabilidad y ejecución. Estos aspectos son necesarios para conocer en qué medida es posible su desarrollo. La epistemología, por otro lado, identifica las épocas más resaltantes dentro de los procesos de mapeo y fusión de ontologías.

El objetivo principal es establecer una relación semántica entre dos ontologías. En general, el emparejamiento de ontologías se puede definir como procesos para encontrar similitudes entre ontologías (Predoiu). Una relación se puede definir entre dos entidades que pertenecen a entidades separadas (Shvaiko). El proceso consiste en encontrar una entidad coincidente en la segunda ontología para cada entidad de la primera que tenga el mismo propósito o el significado más cercano.

Esta correlación entre la ontología y cultura organizacional es que es un registro en un sistema basado en el conocimiento del proceso del conocimiento tácito al conocimiento explícito. Una ontología es un insumo particularmente importante para el desarrollo de uno o más mapas de conocimiento organizacional. Un mapa de conocimiento es una herramienta para organizar el conocimiento de una organización de modo que el uso de ese conocimiento pueda evaluarse en función de otras variables. Ahora que sabemos qué significa una ontología y cómo se desarrolla, a continuación, se presenta una estrategia basada en la ontología dentro del marco de conocimiento organizacional.

Según el autor Idalberto Chiavenato (2010) “Gestión de cultura organizacional se trata de un concepto ampliamente conocido en el campo empresarial que define no

solamente el grupo de comportamientos y modelos establecidos dentro de las organizaciones, sino también lo significativo que son para una serie de avances”

En opinión de Chiavenato (2010) En su obra *Management Innovations* hay cuatro etapas de cambio organizacional que son destacados con cada uno de sus aspectos, ya sean externos o internos, que conducen al desarrollo de estos factores que contribuyen al éxito organizacional. El primer período se denominó Era Agrícola, y a diferencia de los períodos posteriores, este período duró mucho tiempo, fueron prácticas acompañadas desde el origen de la existencia humana, hasta la Revolución Industrial de 1776. El sistema feudal era el tipo de sistema organizacional dominante en ese momento, y la fuente de trabajo consistía principalmente en pastorear y el cultivo del campo sin horario de trabajo, sin método de trabajo o experiencia.

Chiavenato (2010) La segunda etapa, conocida como Era de la Artesanía, se desarrollaron dentro del contexto caracterizado por Revolución Industrial, con un paso más acelerado hacia la mecanización de ciertas operaciones como la agricultura, reemplazando el trabajo manual por la hilatura y los telares, creando movimiento. para procesos más eficientes. Hoy en día, protestas de este tipo se pueden ver en los países en desarrollo, donde se plantean preocupaciones sobre la división del trabajo, la especialización y los estilos de trabajo de los trabajadores, entonces llamados trabajadores.

Chiavenato (2010) La tercera era, conocida como Era Industrial, se centró en varios elementos de la Era de la Artesanía, incluido el paso al hierro en la producción de cosas de valor, como en el vapor, en electricidad, así como en el petróleo, y trajo cambios importantes como como la transición a los organismos. El desafío de la ciencia, el desarrollo de nuevos modos de transporte, la mejora de las comunicaciones por radio y televisión, el colapso del capitalismo industrial, el dominio de las instituciones bancarias, la acumulación de capital y el capitalismo financiero que lleva a la división de la propiedad privada y el crecimiento de la empresa matriz. Durante este período se fundó una gran cantidad de empresas y pronto surgió la teoría organizacional.

Chiavenato (2010) Los modelos de gobernanza han sufrido cambios estructurales para convertirse en una combinación de los entornos interno y externo de una organización, lo que les permite estar al tanto de lo que les sucede a sus consumidores. Uso durante el surgimiento general de un contexto cultural, social, económico o político fenómeno... La última etapa, y lo que ahora encontramos es la Era de la informática, una era caracterizada principalmente por altas tecnologías, siendo la telecomunicación y el transporte en las áreas más avanzadas de la era.

Chiavenato (2010) En las empresas, los sistemas escalonados han comenzado a ser reemplazados por intranets que cumplen la función de interconectar servicios. Esto facilita en gran medida el intercambio seguro y rápido de información. La ventaja competitiva, la economía de escala, forma de liderazgo en el campo de la ciencia y el talento, se han convertido en recursos más valiosos para las estructuras internas y externas de una organización. Estos recursos se caracterizan por el rápido desarrollo de la globalización. Aunque la globalización apareció hace décadas, nunca ha impactado en el escenario de los negocios la forma en que lo hace hoy. Se ha dicho que la información nunca ha impactado más en el escenario de los negocios que en la actualidad (Chiavenato, 2010).

En opinión de Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo (2009) “La búsqueda, para almacenar y transferir los conocimientos es fundamental para incrementar la productividad, por ende, mejorar la competitividad, empero, la voluntad de cooperar es aún mayor”, considerando que las transferencias de conocimientos ayudan a los empleados para que desarrollen otras competencias relacionadas con el desempeño de sus labores.

En opinión de Dixon, citado por Martínez (2007), El cambio organizacional siempre es aparente fuera de la organización, pero se ha demostrado que ningún proceso puede tener éxito sin cambios en la estructura interna de la organización, es decir, la estructura que le permite adaptarse a diferentes situaciones culturales, tipos de aprendizaje organizacional y los desafíos que puede presentar la profesión emprendedora. Las adaptaciones son elementos vitales para la organización de las culturas, donde los trabajadores se reflejan a sí mismos, mediante la aplicación adecuada de las normas, reglas, o culturas que crean y expresan y que están

presentes en sus interacciones diarias. Las culturas organizacionales se remontan a décadas y han sido diseñadas para una variedad de propósitos. Por ejemplo, crear una identidad para una organización para que pueda diferenciarse entre personas con trabajos similares en la sociedad

Según menciona Zygmunt Bauman (2011, p. 277) “Gestión de las culturas organizacionales, que se refieren a la comprensión de que manera difieren los conceptos que han extraído de diversas ciencias como; antropología, sociología y la gestión administrativa, y de que manera se traduce el concepto para que se ajuste a su propia práctica y razonamiento, especialmente en el caso de la gestión administrativa.

En opinión de menciona Zygmunt Bauman (2011, p. 277) En su obra Mundo consumo, el concepto cultura es establecido durante el siglo XVIII y se refiere a la gestión del pensamiento y acción de los individuos. De igual forma, el concepto ha sido utilizado para expresar la herencia social que un individuo tiene de un grupo. Rituales, símbolos, acciones, herramientas, propiedades y otros medios para dar a un ser una identidad particular.

Durante el desarrollo del término, incluso surgió cierta controversia por los diferentes significados que se le asignaban, como fue el caso de Bronislav Malinowski en 1931. Hábito. arrojaría dudas sobre la teoría vertida por Darwin denominado evolución (Firth, 1981, p. 20)

Desde el punto de vista antropológico: el concepto de cultura tiene un valor que se atribuye al conjunto de acciones desarrolladas en la sociedad, enfatizando las implicaciones que estas prácticas contienen para grupos que las desarrollan y mantienen en el tiempo (Piñango, 2008).

Por otro lado, en la visión del gerente tradicional, las culturas corporativas son reflejos de sus empleados en las normas, reglas y normas (muchas reglas, por mencionar algunas) que las empresas establecen para dar una filosofía empresarial a sus empleados. un avance organizacional importante que nos permite reconocer que, además de convertir a la propia organización en un objeto, distinguiéndola de otras organizaciones que realizan el mismo trabajo. En la gestión, estos cambios ocurrieron en la década de 1970 y a inicios de

1980 (Aktouf, 2002), cuando las maquinarias ya no eran el centro de los negocios en términos de utilidad y eficacia, por el contrario, seguían siendo lo mismo. Tener un impacto positivo o negativo en su organización. Siguiendo estas nuevas lógicas perceptivas han surgido teorías sobre las formas y culturas organizacionales que buscan gestionar este recurso (las personas). Se ven diferentes porque son diferentes para cada autor, pero todos estamos de acuerdo en que hay que aprenderlos, captado, aceptado y compartido entre los empleados para el éxito. La forma o medio de hacerlo formaba parte del estilo del administrador de recursos, el gerente o líder de la organización.

CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

3.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Anastacio R. (2020) Incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador. 2020. La indagación tuvo como propósito evidenciar de que manera influye la cultura organizacional en el trabajo administrativo de los colaboradores de la mencionada institución educativa. Por lo tanto, se desarrolla tipo de investigación no experimental con enfoques transaccionales o transformacionales. La herramienta utilizada para recoger información de los 40 profesores fue el cuestionario. Se utilizaron las estadísticas correlacionales inferidas para explorar los efectos relacionados entre variables. entre resultados hallados fueron parecidos a los obtenidos con coeficiente de relación de Spearman de 0,68, con alto nivel de cambio en cultura organizacional (63,4%) y un moderado nivel de cambio en las tareas administrativas y de RRHH (35,00%). tendencia positiva y 0,03. En consecuencia, concluimos que hay una relación afirmativa entre las dos variables.

Del Valle P. (2020) en su estudio sobre Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de unidad educativa Nuestra Señora de Fátima, señala que su indagación tiene como finalidad analizar la relación de la cultura organizacional y la gestión educativa de los docentes en las unidades educativas de la mencionada institución. El estudio tiene una aplicación descriptiva, utilizando

técnicas de recolección de información como las correlaciones cuantitativas y transversales con un diseño no empírico, un muestreo no probabilístico de 20 docentes y encuestas basadas en encuestas. Con dos cuestionarios, con el uso del estadístico SPSS V22. Resultados muestran el 100% de docentes con cultura organizacional media se asocian con el 70% de docentes con altos niveles de gestión educativa. Para esta línea se determinó que un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0,562** y $p = 0,010$ es significativa entre cultura organizacional y la gestión educativa con una correlación moderada igual a 0,01. Además, hubo una diferencia significativa con la cultura organizacional y tamaño de la organización al (0.674**; $p=0.001<0.01$), economías de escala (0.568**; $p=0.009<0.01$) y gestión (0.472*; $p=0.036<0.05$). la relación fue confirmada. 0,05) entre los docentes.

Baquerizo M. (2021) en su estudio referido a la Cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio en la Unidad Educativa “Ati II Pillahuaso” señala que su trabajo de indagación tuvo como objetivo vincular la cultura organizacional y gestión de calidad de servicio en unidad de formación “Ati II Pillahuaso” de Guayaquil, Ecuador, según una metodología utilizada con diseño descriptivo, cuantitativo y correlacional. El estudio fue con técnica encuesta e instrumento cuestionario validado por expertos, quienes fueron los que validaron las pruebas de confiabilidad, resultando coeficiente de alfa de Cronbach de 0,89 y 0,735 para cada variable. Ambos cuestionarios fueron administrados a 3 empleados seleccionados por muestreo probabilístico mediante estratificación. Los datos fueron procesados en Excel y SPSS los resultados fueron presentados en tablas. Se utilizaron pruebas estadísticas no paramétricas de Rho de Spearman que determinaron las correlaciones que permitieron probar las hipótesis. Con el análisis de pruebas al detalle, como la r de Spearman que corresponde a 0,618** y una Sig = 0,000 andlt; Valores de 0.01 que indica la correlación con la obtención relacional entre la cultura organizacional y gestión de calidad en el servicio que fue alta. La hipótesis positiva se confirma con la observación clara con la muestra del análisis detallado de la prueba de Spearman, r es igual a 0.618** y Sig. = 0,000 ylt; Valores de 0.01 indican que la correlación obtenida es alta.

Rivas C. (2020) en su estudio sobre cultura organizacional de las universidades públicas del municipio Cabimas. Señala que el propósito de este estudio es describir la cultura organizacional en una universidad pública de Ciudad Cabimas. Metodológicamente, se caracteriza por ser estudio de tipo descriptivo con alcance no empírico y diseño transversal. Con una población conformada por dos universidades públicas de la ciudad de Cabimas, de las cuales se extrae una muestra finita de 69 docentes con funciones administrativas. Para analizar la información obtenida se utiliza como técnica de procesamiento de datos la estadística descriptiva, especialmente frecuencias absolutas y porcentajes. Cuyos resultados del presente estudio indican que un tipo común de cultura organizacional en las instituciones académicas es la burocrática. Porque las reglas se siguen de forma sistemática, racional y organizada.

Toca (2017) en su estudio sobre la Propuesta del diseño organizacional en espacios funcionales administrativas y comerciales para las instituciones de servicios públicos de la municipalidad de CUITIVA en Colombia. En esta indagación el diseño organizacional en diversas áreas funcionales de las empresas de servicios públicos de la ciudad. Esto se hizo a través de investigaciones, mediante una entrevista, con conocimiento previo y observaciones. Así comenzó por preparar un análisis de la realidad empresarial y utilizó los resultados del análisis para aplicar herramientas de gestión y resaltar las debilidades y fortalezas. A partir de los datos anteriores se elaboró una estrategia que condujo a la elaboración del diseño organizacional aplicada a las áreas funcionales administrativas y comerciales, originando como resultado la urgencia de repensar la creación de misiones, visiones y organigramas, áreas comerciales. , creación de lineamientos funcionales para cargos de responsabilidad Direccional, Gerencia Administrativa y Gerente de comercialización, por todo lo anterior logrado.

3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Oliva S. (2020) En su indagación sobre de la cultura organizacional de colaboradores administrativos y docentes de ETSUNP. Este trabajo tuvo como prioridad identificar el tipo de cultura organizacional compenetrada por el personal administrativo y docente de la Escuela de Tecnología Avanzada de esta casa superior de estudios (ETSUNP). Del mismo modo, identificar y describir qué factores fundamentales de esta cultura organizacional son valoradas por empleados determinan la existencia del proceso para introducir la cultura organizacional y un modelo de liderazgo. Finalmente, como se aplicaron entrevistas a todos los colaboradores administrativos y docentes de la casa superior de investigación, se observó un desconocimiento, de la cultura organizacional que guía el proceso de aprendizaje. También agradecemos la cooperación de los miembros de la escuela secundaria cuando se determina que no hay sinergia entre las disciplinas. De lo contrario, al personal administrativo no se le permite innovar y por lo tanto tratar de mejorar los servicios prestados, no hay un servicio efectivo en todos los niveles, no existe un sistema de introducción de culturas organizacionales y falta liderazgo en las escuelas superiores. Esto se refleja en los servicios que generalmente se brindan a las organizaciones. Por tanto, se puede concluir que no existe una cultura organizacional que referencie los efectos de la existencia organizacional de la cultura actual de la ETSUNP. Restringe las acciones de los trabajadores, reduce la eficacia y la eficiencia de la organización y le vuelve débil y poco atractiva para los docentes, el personal administrativo y los estudiantes.

Falcón, J. y Picoy, J. S. (2021) en su indagación sobre la cultura organizacional y calidad de gestión en la Municipalidad Provincial de Pasco. Señala que el estudio tuvo como finalidad conocer los momentos de política interna tumultuosa caracterizada por prácticas corruptas en todos los niveles de las instituciones estatales, el estado ha lanzado políticas para modernizar la administración pública, y el gobierno del estado de Pasco en general, y el

gobierno del estado de Pasco, consideran que este proceso es una cultura organizacional. y que es, Pero cuando quieren introducir sistemas y comportamientos que tienen como objetivo fortalecer la calidad en la gestión, no le otorgan el correspondiente estatus o descuidan un aspecto que es intrínsecamente importante como la cultura organizacional de las instituciones. En ese aspecto, este estudio intenta comprender la implementación de un conjunto de valores, rituales, etc. para especificar la relación existente entre la cultura organizacional y calidad en la gestión en la comunidad provincial de Pasco en el año 2018. Las prácticas de los componentes de la organización pueden generar un compromiso para mejorar la calidad de los servicios. En este sentido, sus conclusiones de este estudio muestran relación significativa entre la cultura organizacional y calidad en la gestión con una probabilidad del 0,03%. De igual forma, se evidencian una relación entre atención al detalle y calidad de gestión, con una probabilidad de error del 0,88%. También muestran una correlación respecto a la orientación a resultados y calidad en la gestión, con una probabilidad de error del 0,15%. Y por último, muestran una correlación entre la acción humana y calidad en la gestión, con una probabilidad de error del 2,23%. Todo esto se llevó a cabo en el Municipio de Pasco en 2018.

Flores (2017) en su estudio sobre la cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del municipio distrital de Chavín de Huántar. Señala que el estudio tuvo como objetivo señalar la relación existente entre la cultura organizacional y desempeño laboral de sus trabajadores. Se describe el diseño del estudio en una población de 31 colaboradores aplicando dos herramientas para recolectar datos. Un cuestionario que determina la cultura organizacional y otro cuestionario que permite medir el rol específico de los empleados en el área metropolitana de Chavín de Huántar (2017). Por tanto las medidas respecto a la cultura organizacional permiten mejorar o decrecer, también lo hace el desempeño profesional de los trabajadores del Distrito Chavín de Huántar 2017. Esto se reduce a los resultados de las pruebas estadísticas en especial respecto al chi-cuadrado. evidenciando los resultados estadísticos, el valor de chi-cuadrado es de 29278, el cual se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula, vale decir,

existe una correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en las zonas urbanas del distrito de Tra Vinh. Durante el 2017, Huántar rechaza la hipótesis nula y da por aceptado la hipótesis alternativa H1, mostrando un 95% de confianza y respuesta a la hipótesis de investigación. En 2017, el área urbana de Chavín de Huantar concluyó que sí hay una relación entre la cultura organizacional y desempeño de los trabajadores”

Jiménez (2018) en su indagación sobre Cultura organizacional y desempeño laboral de servidores administrativos de municipalidad distrital de Desaguadero. Señala que su estudio fue desarrollado sobre Cultura organizacional y eficiencia laboral del personal administrativo del distrito de Desaguadero, 2018-Chucito-Puno. Sus objetivos generales son: Determinar en qué medida esta cultura organizacional afecta el desempeño de los trabajadores. Una hipótesis común planteada fue que esta cultura organizacional impacta en desempeño de los trabajadores. En cuanto a su metodología, se utilizan métodos de razonamiento hipotético según un modelo cuantitativo de diseño no empírico, un tipo de indagación descriptiva. cuya técnica fue la encuesta y herramientas utilizadas para recopilar información son los cuestionarios. La muestra encuestada es una población total representativa de 32 agencias gubernamentales. Para procesar los datos fue utilizado el paquete estadístico SPSS. Resultados de esta encuesta muestran la importancia de la cultura organizacional y las variables de desempeño, con el 43,8% de gerentes regionales proponen un estilo de liderazgo organizacional. Trabajo en equipo. Las situaciones que afectan la productividad de los agentes de gestión se califican de viciadas. De igual manera, el 50% de participantes y gerentes de otras áreas conservan un ambiente hostil por mala comunicación y forma de trato de gerentes de otras áreas hacia sus colaboradores, como letargo, grito y peleas. Estas circunstancias afectan el desempeño del espíritu de trabajo de los agentes de gestión calificados. Además, el 53,1% denunció a compañeros de otras instituciones, y se enojó porque algunos empleados simpatizantes del partido mostraron expresiones groseras, afectaron el desarrollo del trabajo en equipo y fueron catalogados como falencias. ”

Mamani (2018) en su indagación sobre Gestión administrativa y clima institucional en colaboradores administrativos del Municipio Provincial Mariscal Nieto. Señala que trabajo tuvo como objetivo principal indagar de qué manera el entorno institucional se ve afectado por la gestión de la administración. La indagación busca precisar la relación entre gestión administrativa y entorno institucional entre funcionarios administradores del mencionado municipio. Tiene como objetivo responder preguntas de relación. Los objetivos buscan determinar las relaciones que existen entre la gestión en la administración y el entorno institucional entre quienes realizan labores administrativas Mayor en Municipios Mariscal Nieto, 2018. En cuanto a las variables de gestión gerencial, la Organización trabaja en el lado de la planificación, dirección y control. Por otro lado, en cuanto a las variables del entorno institucional, tratamos aspectos de comunicar, motivar, confiar y participar. El cuestionario se aplicó con uso de herramienta estadística a 116 empleados del mencionado municipio. Podemos ver que la herramienta aplicada a la primera variable es altamente confiable con una confianza alfa de Cronbach de 0.924. De manera similar, al aplicar las herramientas a la segunda variable, se obtiene coeficiente alfa de Cronbach de 0,952. Este es un tipo de investigación aplicada, fue diseño transaccional, no experimental. Cuyo resultado fue que se obtuvo el coeficiente Rho de Pearson al 0,774, indicando que existe relación positiva, indicando que, a mejor gestión en la administración, será mejor clima institucional. De igual forma, existen evidencias estadísticas suficientes para una significancia bipartita de $p = 0.000$, por tanto, podemos concluir que el control administrativo está significativamente asociado al clima organizacional de los trabajadores.

3.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

3.2.1. VARIABLE (X) CULTURA ORGANIZACIONAL

Teoría del Modelo clásico de la cultura organizacional

Según Grimson, (2011) En su estudio sobre el Modelo Clásico de cultura organizacional señala un concepto de cultura como una unidad autocontenida, posible de ser localizado en un escenario geográfico específico y perteneciente a una comunidad determinada; estableciendo equivalencias como tipo de cultura, lugar, grupo, donde las culturas son identificables y se aprecian como un todo integrada a otras entidades de similar significancia.

En opinión de López Felipe (2013) “toda cultura organizacional posee una identidad particular con normas y principios forjados a lo largo de la historia (p. 09) entre tanto en la actualidad, las culturas organizacionales surgen como respuestas a permanentes cambios en las estructuras en las organizaciones desde los años 80, convirtiéndose como una práctica frecuente en la dirección de recursos humanos en las empresas.

Empero, dentro del campo de las ciencias sociales como la disciplina antropológica y sociológica no se evidencia la concordancia entre el uso de conceptos cultura a nivel de la administración, lo que origino el nacimiento de una corriente de crítica académica mediante el cual se ha pretendido demostrar el uso errado del concepto dentro de la administración para fines de control y gestión en función de los trabajadores. Esta indagación se basa en presentar las diversas teorías aplicadas existentes entre las culturas organizacionales tradicionales y comparar los conceptos de culturas con las más diversas concepciones relevantes identificadas. Se utiliza dentro de las empresas para construir una buena imagen de la cultura organizacional de las empresas directamente con los empleados. De igual forma, se evalúa si los empleados reconocen espontáneamente en su vida personal las normativas, reglas y reglamentos internos de cultura de la organización, lo que conduce a resultados positivos, sin embargo, existen vacíos significativos en la socialización de la propia cultura de las organizaciones y las acciones concretas en su estructura.

En opinión de Bauman Z. (2004) “Si bien el término cultura es hoy fuente de profundo debate en diversos campos de la ciencia como; filosofía, antropología, sociología e inclusive la teología, por lo que en las ciencias sociales respecto a la administración pública, no se habla solamente de

la cultura organizacional, sino que es un concepto de gestión, pensamiento y comportamiento del ser humano

Bauman Z. (2004), juega un papel especial en la empresa y en el mismo movimiento ardiente que la sustenta, jefes y trabajadores, es la comunión casi mágica de todo líder y comandante metas (Aktouf, 2002, pag. 67), a menudo denominada cultura organizacional. Desde finales de la década de 1970, han surgido muchas variaciones del término cultura organizacional. En particular, lo describimos como un vehículo corporativo que puede regular y regular la identidad de una organización, representando así símbolos, cultos, creencias, etc. de esta manera. Se puede crear para definir juntos el sistema cultural organizacional para continuar con el concurso de los trabajadores. Estas herramientas se han caracterizado como uno de los métodos de gestión basados en la dirección organizacional más efectivos, y autores como Durkin la describen específicamente en el siguiente pasaje: Actitudes grupales (Durkin, 2011, p. 27), fortaleciendo de esta manera la idea de que las culturas surgen de una buena gestión con visión de futuro.

A principios de la década de 1990, autores como Oullette (2010) hicieron nuevas contribuciones al campo de la cultura, aclarando el papel de gestión en creación y operación exitosa de culturas filosóficas organizacionales y cómo este factor podría construirse con el tiempo. no ser el único. Sin embargo, como la cultura de gestión está orientada hacia el futuro de las empresas, argumenta, debe difundirse y difundirse de tal manera que la organización brinde suficiente espacio para desarrollar y aplicar, las nuevas perspectivas que ha cobrado tanta importancia en el día a día de las organizaciones que, valiéndose de disciplinas como; psicología, sociología y antropología, tal como señalan autores como Chiavenato, Cameron y Queen han descubierto las múltiples características que pueden explicar a ciertos grupos sociales, identificarlos y categorizarlos. Agrupados según el tipo de culturas organizacionales al que pertenecen, generalmente relacionados con diversos tipos de actores dentro del mercado. Es claro que nuestras contribuciones durante el proceso de los años se han evidenciado influenciadas por los permanentes cambios en el entorno que tienen lugar en todo el mundo que caracterizan nuestro siglo y el siglo XX, como

el auge de las multinacionales y las tasas de entrada de capital extranjero. La realidad es que las nuevas organizaciones provienen de otras culturas, lo que obliga a los equipos que trabajan dentro de ellas a asumir nuevos roles y enfrentar nuevos desafíos todos los días. Esto significa que la literatura tiende a enfatizarlo en lugar de simplemente incluirlo como elementos organizativos.

En opinión de Chabaud Pous (2007) Recientemente, en mayoría de situaciones concretas, se estima que los empleados apoyan procesos de producción exitosos y recursos económicos organizacionales, enfocado en la empresa con visión económica. 100 %: tengo problemas como la compañía y su ideología real, y superarlos en paralelo. Para hablar sobre la cultura intermedia, es una falta de importancia. Aunque es un término muy reconocido entre los empleados, esto es casi siempre subjetivo. La evidencia de desajuste en estas prácticas es una pregunta específica. Discutido en la gerencia: hay una diferencia entre el vehículo de gestión convencional (por ejemplo, Schein) y la cultura organizacional determinada por las características culturales. C ¿Está probado por los residentes de la organización explicados sobre antropología y sociología? Hoy, la mayoría de las organizaciones en varios campos prometen que mantendrán actividades de gestión y estandarizarán las actividades de gestión como un medio para identificar de manera efectiva las diversas necesidades de cada departamento. En la cultura organizacional, se produce otra interrogación es cómo la cultura tiene una cultura. ¿Puede ser controlado por el administrador?

Según Denison (1990) citado por Gómez, I y Bray, R. (2012) Las investigaciones de los últimos 30 años muestran que las culturas organizacionales influyen en desempeño empresarial al crear una cultura dentro de la misión y dirección. Desarrollar un alto grado de confiabilidad para adaptarse y flexibilizar la gestión. Fomentar la socialización y el compromiso de los trabajadores y establecer una coherencia institucional ligada a los valores fundamentales. Estos rasgos culturales evidencian de alguna manera la diferencia entre los alto y bajo rendimiento. La investigación exploró las relaciones entre las características fundamentales del modelo existente como; (compromiso, misión y

adaptabilidad) e indicadores del desempeño respecto a la rentabilidad, el incremento de la calidad en las ventas, la calidad del servicio al cliente, la creatividad y el valor del producto en el mercado.

Cada realidad se analiza con 3 indicadores y cada indicador se mide con 5 preguntas. El estudio fue desarrollado a partir de encuestas realizadas durante 20 años a un total de 100 000 encuestados en total de 3000 organizaciones (Denison, 1990; Denison y Mishra, 1995; Denison y Neale, 1996). Los cuatro estilos del modelo representan las cuatro licencias fundamentales de toda cultura organizacional que quiere desarrollarse. A su vez, cada estilo contiene tres medidas de comportamientos prácticas asociadas con cada rasgo.

3.2.2. DIMENSIÓN (1) INVOLUCRAMIENTO O IMPLICACIÓN

El proceso por el cual los miembros de una organización crean un cambio positivo en la organización a través de un mayor esfuerzo, identidad y pertenencia; organización eficaz. En otras palabras, esta dimensión revela el compromiso de todos los miembros de la institución; relacionados con la formación de equipos o el crecimiento personal y el desarrollo de capacidades que permitan la acción independiente relacionada con los objetivos institucionales. La participación se demuestra al ser reconocido como parte de la institución, y los empleados son incluidos en el proceso de toma de decisiones, es decir, su opinión es 'válida'.

Las organizaciones efectivas proporcionan empleados que construyen equipos y desarrollan habilidades sociales en todos los niveles. Los miembros de la organización están comprometidos con su trabajo y sienten que son dueños de una parte de la organización. Las personas de todos los niveles sienten que tienen al menos algo de voz en las decisiones que afectan su trabajo y que estas decisiones están directamente relacionadas con las metas de la organización.

El compromiso se mide por tres métricas: autorizado orientación del equipo y desarrollo de la capacidad.

El empoderamiento puede entenderse como un proceso individual y colectivo en el que todos o la mayoría de los miembros de una organización o institución educativa sienten un alto grado de compromiso; el empoderamiento significa que cada miembro de la institución se siente parte esencial de la unidad estructural, intuí que obtiene fácilmente la información que necesita, participa en la toma de decisiones y se coordina con los demás para planificar continuamente su trabajo.

La orientación de equipo se refiere a la cooperación, la asistencia mutua, la cooperación y la adaptación de todos los participantes a los objetivos fijados en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades educativas. El desarrollo de capacidades se ve como una ventaja competitiva, por lo que invertir en él para que todos sus miembros se desarrollen continuamente y estén equipados con las habilidades para resolver problemas y hacer un buen trabajo; Autonomía.

3.2.3. DIMENSIÓN (2) CONSISTENCIA

La dimensión como concepto se caracteriza como una unidad de elementos conceptuales que conforman una comunidad de las organizaciones, que tienen lazos estrechos en las instituciones. El término como consistencia se refiere a la probabilidad de llegar a un acuerdo que considera dos aspectos: Primero, los hechos son diversos, y en ese sentido hay diferentes puntos de vista y puntos de vista, y segundo, los hechos deben ser tenidos en cuenta y ser consistentes. Marco de valores fundamentales. . Esta dimensión conduce a la llamada cultura “fuerte”, aquella que alinea adecuadamente las metas a alcanzar por todos los miembros de la organización, que las caracteriza y les otorga valor. Las organizaciones son efectivas a través de la cohesión interna y la integración. Las acciones de los trabajadores se basan en acciones fundamentales, basados en el liderazgo y sus seguidores pueden llegar a un consenso (incluso si tienen diferentes opiniones) en las diversas actividades de las organizaciones que están coordinadas de manera adecuada sobre todo integradas.

Generalmente, las organizaciones son fuertes porque tienen rasgos sólidos de una cultura única que influyen fuertemente en el comportamiento de los

trabajadores. Son estilos de gestión con suposiciones, creencias, usos y costumbres compartidos que actúa como un modelo de control interno.

La coherencia, por lo tanto, es un poderoso impulsor de la estabilidad interna y la integración como resultado de un escenario mental común (mentalidad) y un grado de responsabilidad y cumplimiento

Las consistencias se conforman con los indicadores siguientes:

Valores centrales,

Acuerdo y

Coordinación

Integración.

Los valores fundamentales son los factores que determinan el comportamiento de los integrantes de una institución, determinan su elección de buen comportamiento y, a menudo, se traducen en principios morales.

Las prácticas únicas de sus directivos y de todos los empleados son visibles cuando los miembros de la institución actúan de manera coordinada y coherente de acuerdo con los valores.

Los indicadores de consistencia se refieren a métodos y estrategias apropiados para tratar con los diversos puntos de vista y perspectivas de los miembros de la institución educativa.

Esto incluye el desarrollo de competencias interculturales como la participación, las prácticas transversales, las relaciones de autoridad, los estilos de comunicación, las formas de conocer y aprender, etc. La coordinación y la integración son indicadores de cómo los diferentes grupos y puntos de vista se alinean en aspectos relevantes. Perspectivas compartidas u objetivos institucionales que crean sinergias únicas y productivas en la gestión de programas y proyectos.

3.2.4. DIMENSIÓN (3) ADAPTABILIDAD

La adaptabilidad como concepto se refiere a la buena disposición para cuidar de aquellos a quienes se les ofrecen bienes y servicios, una mente abierta y flexibilidad que permite participar en el cambio que nos ayude a mejorar y nunca dejar de aprender. las necesidades de los estudiantes y los contextos que las requieren. Pero es el proceso de aprendizaje personal el que entra en juego a medida que las personas desarrollan y sus necesidades se alinean con los propósitos de la organización.

Las organizaciones se adaptan a las situaciones cuando se impulsan en función a los clientes, las organizaciones asumen sus propios riesgos y aprenden de sus propios errores. Lo que es más importante son capaces de experimentar cambios a partir de sus experiencias y pueden propiciar mejoras permanentemente con los objetivos centrados en el interés del cliente.

Estas organizaciones generalmente son solventes por lo que se adaptan con rapidez a la realidad y mayormente con su experiencia desarrollan sus ventas y sus participaciones en los mercados del mismo rubro.

Estas características se estiman como indicadores de:

Creación de cambios

Aprendizaje organizacional

Enfoques sobre el cliente.

Este indicador de cambio hace referencia a la disposición o apertura al cambio que se da en el entorno de la institución educativa. Implica la flexibilidad para adoptar nuevas formas de hacer las cosas, tanto individual como colectivamente, y la cooperación entre los diferentes niveles, capas y/o grupos que existen en la institución para apoyar dicho cambio. Centrarse en el cliente e involucrar genuinamente a los estudiantes y padres en la toma de decisiones: estar al tanto de los cambios realizados o solicitados por la industria; las formas en que se satisfacen sus necesidades e intereses; y la comprensión del contexto en general.

El aprendizaje organizacional implica que es una meta institucional; es decir, los gerentes/jerarquías, docentes y administradores son activos, abiertos y críticos para innovar y proponer cambios y mejoras, gestionar canales de comunicación adecuados para tal fin y generar un clima propicio en el que no se castiguen los errores.

3.2.5. DIMENSIÓN (4) MISIÓN

Claramente, las organizaciones saben lo que quieren ser, a dónde quieren ir y qué deben hacer. En definitiva, infunde seguridad y confianza y crea expectativas para todos los miembros.

Las organizaciones que tienen una misión clara tienen líderes visionarios cuyo talento es ser analítico práctico y con visión de futuro, estos líderes generan altas expectativas mediante la motivación que creen en el potencial del grupo humano que trabajan dentro de la organización y cree en todos aquellos que que forman para inspirar confianza y motivarte a trabajar en tus propósitos en el mediano y largo plazo En otras palabras, una organización tiene una misión que le da sentido, orientando sus actividades y procesos, con herramientas estratégicas hacia direcciones y metas concretas que tienen que responder a los propósitos trazados en corto, mediano y largo plazo.

Las organizaciones tienen mucho éxito a menudo, porque son claros en sus propósitos, tienen un sentido de dirección para definir las metas y propósitos estratégicos de la organización expresadas en la visión de su organización de cara al futuro.

Estas características se estiman por medio de siguientes indicadores de:

Dirección e intención estratégica,

Metas y objetivos

Visión.

La dirección y propósito estratégico de la propuesta o programa educativo de la institución, que toma en cuenta las tendencias del entorno, las necesidades de los

estudiantes y las necesidades del contexto local, regional y nacional. En este sentido, todos los programas y actividades están orientados a proyectos, lo que significa una misión clara, entendida y compartida por todos los miembros de la institución. Las metas y objetivos se refieren a indicadores de acuerdo o consenso y se refieren al establecimiento de metas alcanzables que interpelan a todos los miembros de la institución. Estos son los puntos de referencia que permiten medir la marcha de la institución, hacerla relevante para los directivos y en general para todos de manera holística. La visión revela la relación entre el trabajo del día a día y el futuro o el largo plazo, lo que se refleja en la dirección en la que los líderes/jerarquías motivan e inspiran entusiasmo, mientras que los empleados entienden las acciones a corto plazo para satisfacer las necesidades de los usuarios.

3.2.6. VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según Chiavenato I. (2014) En tiempos de complejidad, cambios permanentes en que vivimos en estos tiempos, la gobernanza se ha caracterizado en uno de los ámbitos más sobresalientes de toda actividad humana.

La humanidad vive en una civilización donde prima la organización y colaboración humana que es el cimiento fundamental de toda nación.

Una tarea fundamental de la ciencia de la administración para hacer que las personas trabajen en forma eficaz y eficiente.

En las organizaciones industriales, los comercios, los servicios públicos, los hospitales, como universidades, las organizaciones castrenses u otras empresas humanas, son eficientes en la medida que las personas trabajan de manera conjunta con objetivos concretos, apelando a la capacidad y experiencia de los trabajadores para desarrollar sus funciones administrativas.

El progreso tecnológico y el desarrollo del conocimiento humano no tendrán efecto por sí solos si la calidad de la gestión adecuada a las masas organizadas no permite el uso eficiente de los recursos humanos y materiales.

La gobernanza es una actividad importante de las autoridades locales para considerar y tratar las quejas presentadas por los ciudadanos; a través de él, se forman y establecen las relaciones de gobierno con la sociedad y otras estructuras administrativas de las instituciones estatales y regionales.

Según Ramírez López (2004) Los gobiernos locales deben centrarse en la eficiencia de los gobiernos locales, porque es la gestión y la administración las que monitorean las necesidades de los gobiernos locales. La administración municipal es la encargada de dirigir o dirigir el descubrimiento y cumplimiento de las necesidades municipales. El objetivo del municipio es asegurar los recursos adecuados y su asignación óptima (eficaz y eficiente). De esta manera, la administración del gobierno local se convierte en una herramienta de trabajo y de vigilancia del gobierno local, a través del cual el gobierno local lleva a cabo sus tareas

3.2.7. DIMENSIÓN (1) EFICACIA

La alta eficiencia de la gestión administrativa permite que las personas se desarrollen con seguridad, seguridad y eficacia. El orden personal y la limpieza son esenciales para garantizar el bienestar. Tienes que deshacerte de lo que ya no te sirve, dejar espacio para todo y convertirte en una persona limpia (mente y cuerpo). Algunos de los beneficios son: Mejorar nuestra salud. Lo estamos haciendo mejor. Esto nos facilita la comunicación con los demás. Nos hace sentir bien con nosotros mismos. Mide los resultados alcanzados en relación a las metas establecidas, las cuales son adoptadas organizadas y gestionadas de acuerdo a sus prioridades. La falta de eficiencia no puede ser reemplazada por eficiencia. Lograr una alta eficiencia con objetivos establecidos al menor costo posible es un escenario ideal para cualquier negocio. La búsqueda de un alto nivel de eficiencia y su eficaz consecución debe formar parte de la visión de la empresa y parte esencial de su misión de gestión. La composición del grupo de trabajo debe tener en cuenta que sus miembros deben tener la capacidad y actitud para lograr un equilibrio entre los resultados de las mediciones de eficiencia y eficacia. Si una actividad o programa se realiza fuera del tiempo

acordado y en una calidad diferente a la acordada, no es válido. No es tan eficiente como usar menos recursos, pero con la misma calidad, si la implementación de una actividad o un programa genera costos innecesarios. Índice de eficiencia integral = eficiencia operativa Eficiencia temporal Partes relevantes Eficiencia cualitativa.

3.2.8. DIMENSIÓN (2) EFICIENCIA

Se trata de medir el esfuerzo requerido para alcanzar una meta. El costo, el tiempo, el uso adecuado de los materiales y el factor humano a la altura de la calidad ofrecida son elementos inherentes a la eficiencia. Los resultados más efectivos se pueden lograr si estos factores se aplican correctamente y en el momento adecuado, al menor costo posible y de acuerdo con los estándares de calidad requeridos. La eficiencia es un factor muy importante en el éxito de la empresa, pero el efecto es más decisivo. Al fijarse el objetivo de lograr un cierto nivel de eficiencia por encima de todo, nada fuera de lo común o fuera de lo común puede suceder para causar la muerte lenta y silenciosa del negocio. Esto puede inmovilizar una organización y causar daños muy graves e irreversibles dada la velocidad de cambio que tiene que sufrir una organización para sobrevivir en este mundo altamente globalizado y competitivo.

3.2.9. DIMENSIÓN (3) EFECTIVIDAD

La efectividad se enmarca en el equilibrio con el concepto de que las empresas por norma son efectivos en sus organizaciones para gestionar sus procesos de manera eficiente.

Para que haya eficiencia en las organizaciones se requiere economía en las acciones.

La efectividad en las organizaciones son factores de éxito que se corroboran por medio de sus acciones con sus respectivos elementos que intervienen, mediante el análisis y la evaluación.

Por ejemplo: para comprobar la eficiencia y eficacia de un programa de producción es necesario evaluar la planeación y coordinación con otras áreas que intervienen en el proceso la investigación de mercado que asegure el

desplazamiento del producto y la intervención del área de contabilidad y mercadotecnia para definir costo y precio, como se ve no es fácil medir la efectividad, ya que muchos casos intervienen un gran número de áreas que requiere que el evaluador mida la eficacia de las áreas involucradas en el proceso y la eficiencia del personal.

3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

ADMINISTRACIÓN: Es la disciplina encargada de planificar, organizar, coordinar, controlar y evaluar las actividades industriales, comerciales, financieras y de servicios de cualquier institución, comercio o empresa. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

ACTO ADMINISTRATIVO: “En el marco del derecho público, las declaraciones de los sujetos que tengan por objeto crear una o varias consecuencias jurídicas separadas o individualizables para los intereses, obligaciones o derechos de la sociedad”. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

ACUERDOS DEL CONCEJO MUNICIPAL: “Decisión tomada por el ayuntamiento sobre un tema específico de interés público, vecinal o institucional, que expresa el deseo de la institución de realizar una actividad o de cumplir con el código de conducta de la institución”. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

ACUERDOS DEL CONSEJO REGIONAL: "Las decisiones que tome el consejo regional sobre sus asuntos internos y otros intereses públicos, cívicos o institucionales expresan la voluntad de la institución de realizar alguna acción o de cumplir con el código de conducta de la institución". Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL: "Un sistema de funcionarios y funcionarios, empleados y trabajadores que prestan servicios a los municipios. Cada municipio puede organizarse de acuerdo con sus necesidades y presupuesto". Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: “Un conjunto de instituciones dependientes del poder ejecutivo para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades a ser administradas. Dichas instituciones existen y funcionan al amparo de las normas jurídicas, que son su estructura y capacidad y marco de funcionamiento para desarrollo. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

AGENDA PÚBLICA MUNICIPAL: “Herramienta de recogida de notas a tomar o agendas a abordar. Se elabora a partir de ejes temáticos que inciden en la vida local. Su exteriorización es importante porque fortalece la capacidad de analizar y predecir situaciones cada vez más complejas, porque señala el qué es y ayuda a utilizar el cómo. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA: “Los recursos del Estado incluidos en la ley de presupuesto anual, aprobados para uso de la entidad en el sector público. Dichos recursos deberán permitir el logro de los fines institucionales regulados, y deberán quedar a criterio del sujeto en el presupuesto de la institución. . Asociación de Municipios del Perú (AMPE): Órgano sindical civil, apartidista, integrado por todos los municipios del Perú. Soria del Castillo (2007) Diccionario Municipal Peruano

ACTIVIDAD: "Conjunto de tareas necesarias para el mantenimiento eterno y continuo de la funcionalidad de las operaciones gubernamentales. Representa la producción de bienes y servicios que realizan las unidades estructurales en el marco de los procesos y tecnologías habituales de acuerdo con sus funciones y atributos. Idalberto Chiavenato (2009)

CLIMA ORGANIZACIONAL: Características del entorno organizacional o características percibidas o experimentadas por los miembros de la organización que influyen en su comportamiento. Idalberto Chiavenato (2009)

DESEMPEÑO: “Complementa el trabajo de los procesos de RRHH para rastrear e identificar personas con características acordes al negocio de la empresa”. (Robbins - 2005)

DIRECCIÓN: “Es un elemento de control en el que todas las ejecuciones efectivas que se pretende realizar por la autoridad del administrador se basan en decisiones tomadas directamente o por autorización; la autoridad de esta autoridad y la ejecución de las órdenes dictadas al mismo tiempo Vigilancia adecuada de la situación”. Idalberto Chiavenato (2009)

EFICACIA: “Es una medida normativa de desempeño. La eficacia de una organización es su capacidad para satisfacer las necesidades de la sociedad proporcionando productos”. Idalberto Chiavenato (2009)

EFICIENCIA: "Recursos humanos totales y esfuerzo que una organización utiliza para lograr sus objetivos". Idalberto Chiavenato (2009)

GERENCIA: “Es un proceso de siembra en el que se organizan, implementan y gestionan las actividades organizacionales para que, mediante la coordinación de los recursos humanos y materiales necesarios, se alcancen efectivamente los objetivos”. Idalberto Chiavenato (2009)

GESTIÓN: El área de diseño, operación y control de los sistemas organizacionales está íntimamente relacionada con factores como la mano de obra, la planificación de la producción, las compras, los requerimientos de materiales, el control de inventarios y la gestión de inventarios. Gestión de inventario y control de calidad. Idalberto Chiavenato (2009)

PODER. "La capacidad de controlar a otros en una organización a través de recompensas y castigos, nivel de habilidad o motivación de experiencia, persuasión personal u otras características personales". Idalberto Chiavenato (2009)

CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1 HIPOTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Existe relación significativa entre la implicación de la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Existe relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Existe relación significativa entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Existe relación significativa entre la misión de la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

4.3. DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Variable 1

Cultura organizacional:

Este es el conjunto de ideas, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre todos los grupos de una organización. Si existe una fuerte alineación entre los dos, la cultura organizacional puede facilitar la implementación de la estrategia o, por el contrario, prevenir o retrasar la implementación de la estrategia. Si aceptamos el supuesto de que la estrategia comercial no solo guía a la empresa hacia ciertas metas financieras, sino que también sirve como guía para sus continuos esfuerzos por mejorar su desempeño, entonces se deduce que la cultura puede influir y los hechos pueden influir en el resultado del desempeño de la empresa. (Marcos 2012)

Operacionalmente, considere los siguientes factores: compromiso, alineación, adaptabilidad y misión.

Variable 2

Gestión administrativa:

En sentido estricto, la administración comprende las actividades realizadas por las autoridades y organismos municipales, articulando e integrando los recursos humanos, materiales y financieros para lograr las metas establecidas en los planes y cronogramas de trabajo. La gobernanza es una actividad importante de las autoridades locales para atender y atender las demandas y demandas de los ciudadanos; a través de él, se forman y establecen relaciones de gobierno con las comunidades locales y otras estructuras administrativas del gobierno nacional y regional (Tintaya 2013).

Se considerarán las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y utilidad.

4.4. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables	dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	
Variable 1 Cultura organizacional	❖ Implicación	❖ Empoderamiento	1-2	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
		❖ Trabajo en equipo	3		
		❖ Desarrollo de capacidades	4		
	❖ Consistencia	❖ Valores centrales	5-6		7
		❖ Acuerdo			
		❖ Coordinación e integración			
		❖ Orientación a cambio			
		❖ Orientación al cliente			
	❖ Adaptabilidad	❖ Aprendizaje organizativo	9-10		11
		❖ Dirección y propósito	12		13
		❖ Misión	❖ Metas y objetivos		14
			❖ Misión		15
	Variable 2 Gestion administrativa	❖ Eficacia.	❖ Rendimiento y esfuerzo		1,2,3,
			❖ Moderadamente eficiente/muy eficiente		4y 5
		❖ Eficiencia	❖ Moderado efectivo 80-100/ Inefectivo 0-80		6,7,8,
❖			9,10		
❖ Efectividad		❖	11,12,		
		13,14,			
		15			

CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

“Este estudio encaja bien con los modelos cuantitativos porque busca esencialmente la descripción más precisa posible de la cultura organizacional tal como se despliega en el campo de estudio. Para hacerlo, se apoyó en la técnica estadística como la encuesta y el análisis de documentos. Aquí es importante construir el conocimiento con la mayor objetividad posible, al margen de las probables distorsiones en la información que los sujetos generan desde su propia experiencia” (Hernández Sampieri, 2007).

5.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

5.2.1 Tipo de Investigación

Esta investigación es fundamental y sustantiva, pues su objetivo es describir y explicar sistemáticamente la realidad concreta que se da en los ambientes de cultura organizacional y gestión municipal, para poder formular recomendaciones, teniendo en cuenta las metas planteadas. Tamayo y Tamayo (2004).

5.2.2 Nivel de Investigación

El nivel de encuesta es descriptivamente relevante, porque el nivel de encuesta descriptivo permite la caracterización elemental de fenómenos o situaciones específicas, indicando sus rasgos más peculiares o diferentes en relación con el objeto de estudio o un problema que rara vez se estudia. Asimismo, la capa de interpretación intenta realizar un proceso de abstracción para resaltar elementos, aspectos o relaciones que se consideran esenciales para la comprensión de objetos y procesos. Hernández Sampieri (2017)

5.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

5.3.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

a) Método general

Se utiliza para construir conocimiento científico. Esto se aplica lógicamente y universalmente a todas las ciencias. Para apoyar su desarrollo y fundamentación, el conocimiento se valida a través de la observación, discusión, análisis, síntesis y verificación.

Hipótesis: la inferencia consiste en el proceso de comenzar con afirmaciones en forma de hipótesis, buscar probar o refutar estas hipótesis y sacar conclusiones frente a los hechos. César A. Bernal (2010)

En este contexto, el método que se utilizó en esta indagación fue el razonamiento hipotético, que se entiende como el uso de una serie de evidencias a partir de las cuales se forman hipótesis sobre la base de experimentos, teorías, principios y leyes. Modificado de su análisis.

b) Métodos Específicos

Método Estadístico: Esta parte implica una serie de pasos para procesar datos de encuestas cualitativas y cuantitativas.

El método utilizado en nuestro estudio es cuantitativo. Cesar A. Bernal (2010).

Método analítico: Este enfoque se conoce como un método para separar las partes de un todo y examinar cuidadosamente cada elemento por separado. Este enfoque es muy útil cuando se lleva a cabo un trabajo de investigación, que consiste en la consideración individual de todos los materiales necesarios para la investigación. Gutiérrez- Sánchez (1990)

5.3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

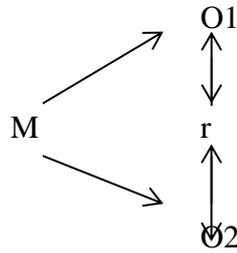
“Investigación no experimental: Es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa básicamente en la observación de fenómenos que ocurren en condiciones naturales, seguida de su análisis. En este tipo de investigación, los sujetos no están expuestos a ninguna condición o estímulo. Al observar sujetos en un entorno natural, según el enfoque del estudio, los investigadores pueden confiar en diferentes tipos de diseño". César A. Bernal (2010).

"Estudios transversales: estos estudios tienen como objetivo medir la incidencia y/o los resultados de una exposición en una población dada en un momento dado". se detendrá. Bernal (2010).

El propósito de este tipo de investigación descriptiva es determinar la relación o grado de no causalidad entre dos o más variables. Se caracterizan por medir primero las variables y luego evaluar la correlación utilizando pruebas de hipótesis relacionadas y métodos estadísticos.

"Aunque los estudios correlacionales no establecen directamente la causa y el efecto, pueden proporcionar pistas sobre las posibles causas de un fenómeno. El propósito de este tipo de investigación descriptiva es determinar el grado de asociación entre variables. se detendrá. Bernal (2010).

Es Descriptivo Correlacional.



Donde:

M : Muestra realizado en el estudio.

O1: Observación de Variable 1.

O2 : Observación de Variable 2

r : Relación de variables O1 y O2

5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

5.4.1 Población

La unidad poblacional estuvo conformada por colaboradores del municipio de Coronel Portillo, con un total de 80 personas.

La población de la encuesta está compuesta por ciudadanos que vienen a la ciudad para realizar una variedad de trámites y tienen la oportunidad de comentar sobre la cultura organizacional y las relaciones con la gerencia.

Hernández Sampieri (2017)

5.4.2 Muestra

Tal como refiere Hernández Sampieri (2017) "la muestra aleatoria es una muestra generada mediante la aplicación de métodos en el que todas las muestras probables de un tamaño particular tienen la misma igualdad de ser seleccionadas.

En este sentido, una encuesta se considera un censo porque hay 80 encuestados que conforman el tamaño, población y muestra de la encuesta. De esta forma, se elimina la fórmula.

5.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.5.1 Técnicas

La encuesta. Son una forma de técnica que puede definirse como una herramienta de recolección de datos de uno o más sujetos asociados a una comunidad a través del contacto directo o indirecto con las personas o grupos de personas que componen la comunidad en estudio. López Roldán y Sandra Fachell (2015)

5.5.2 Instrumentos

Cuestionario: Es un modelo de interrogatorio lógico, dispuesto de forma lógica y psicológicamente coherente, expresado en un lenguaje sencillo, comprensible, y muchas veces contestado de forma sucinta sin necesidad de formular la pregunta. Por lo que en esta indagación se utilizó el cuestionario como instrumento. López Roldán y Sandra Fachell (2015)

5.5.3 Validez y confiabilidad

Fueron validados por profesionales especialistas en el tema de administración y metodólogos profesionales de la investigación, quienes analizarán su pertinencia, pertinencia y claridad, encontrando idoneidad para ambas herramientas de acuerdo con la tabla mencionada en el anexo.

En opinión López Roldán y Sandra Fachell (2015) Hay que afirmar que la validez es la calificación de un instrumento o la medida en que los resultados reflejan fielmente la medida en que muchos de los factores que nos interesa evaluar no son inmediatamente observables en una u otra realidad.

5.5.3.1. Validez de juicio de expertos

N°	Grado	Apellidos y Nombres	COEFICIENTE	%
1	Dr	Quispe Cutipa Walter	100	100%
2	Dr	Marino Pandura de Ibazeta leila	100	100%
3	Dr	Julio cesar Vargas Arana	100	100%
4	Dr.	Cucho Flores Robert	100	100%
5	Dr.	Judith Milagros Mayma Alvarado	100	100%
			TOTAL	100%

Validación del instrumento es de 100 % que es muy bueno según coeficiente de Cronbach

Confiabilidad

La confiabilidad de la herramienta ha sido verificada por análisis de confiabilidad. Se corrió el alfa de Cronbach mediante el programa estadístico SPSS 22 con los resultados señalados.

Estadística de fiabilidad. X. Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,810	15

Estadística de fiabilidad. Variable Y. Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,833	15

5.5.4 Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos, primero se aplicó el cuestionario a una muestra de instituciones de investigación y luego se registró en una hoja de cálculo de Excel, se tabuló y calificó según las escalas predefinidas de la base de datos. Posteriormente, los datos fueron analizados por el programa estadístico español SPSS versión 22.0. Las estadísticas utilizadas son estadísticas descriptivas, ya que permiten una disposición y presentación ordenada y precisa de los datos de las variables analizadas para que puedan ser rápidamente leídas e interpretadas según tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectivas cifras y mostradas de acuerdo con el propósito del estudio. y se explican los supuestos. De acuerdo con la siguiente tabla:

Factores	Frecuencias	Porcentaje
1. Nunca		%
2. Casi nunca		%
3. A veces		%
4. Casi siempre		%
5. Siempre		%
TOTAL		%

5.5.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

La ética durante la indagación científica se concibe como toda responsabilidad del acto humano encaminada a adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos para solucionar problemas o teorías científicas, que se desarrollan utilizando los procesos y las técnicas precisas a través de las cuales se transmiten. Del Castillo Salazar (2018)

Toda investigación debe adherirse a estándares éticos que respeten a todas las personas y protejan la salud y los derechos individuales. La población objeto de estudio es vulnerable y requiere una protección especial. Por lo tanto, la ética debe reconocer las necesidades especiales de las personas económicamente desfavorecidas y, por lo tanto, aquellas que no pueden dar o rechazar el consentimiento por sí mismas, para dar un consentimiento vinculante. Se debe prestar especial atención a quienes pueden hacerlo y a quienes no. beneficiarlos personalmente. De la investigación a la investigación combinada. Del Castillo Salazar (2018)

En la indagación la ética debiera aplicarse en todos los procesos de la actividad del investigador, desde los inicios de la planificación, siguiendo la implementación de los proyectos de investigación hasta su evaluación final.

En un compromiso ético en la investigación lo que debe desarrollar antes es la planificación, toda investigación considerado como un proceso científico debe ponderan los costos y alternativas de financiamiento de tal forma que se puede garantizar la culminación de la investigación, pero siempre protegiendo los derechos de propiedad y el medio ambiente.

CAPITULO VI: RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

6.1.1 Variable Cultura organizacional

Tabla 1: Variable Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentajse	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	23	28,7	28,7	37,5
	Casi siempre	47	58,8	58,8	96,3
	Siempre	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

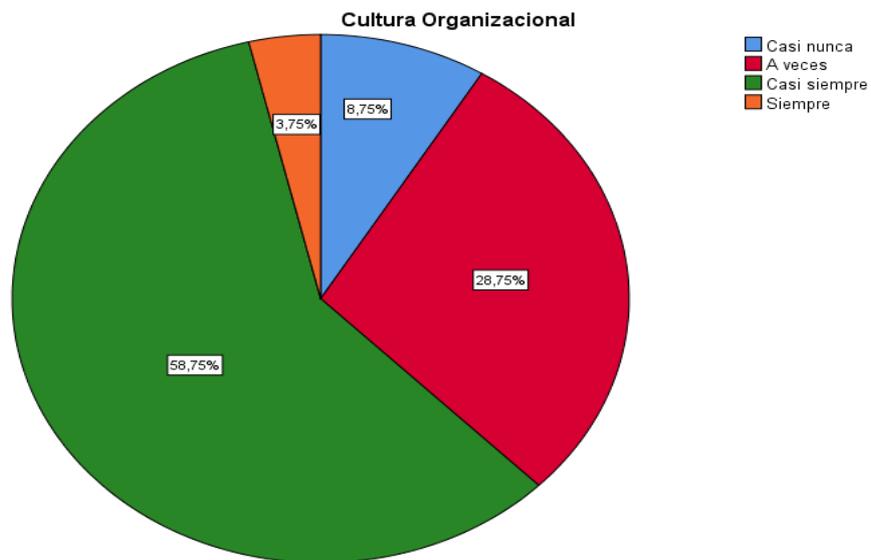


Figura 1: Variable Cultura organizacional

Interpretación: El mayor número de trabajadores considera que casi siempre existe una cultura organizacional adecuada con un 58.8%, seguido de 28.7% de a veces.

Tabla 2: D1 Implicación

		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	27	33,8	33,8	42,5
	Casi siempre	38	47,5	47,5	90,0
	Siempre	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

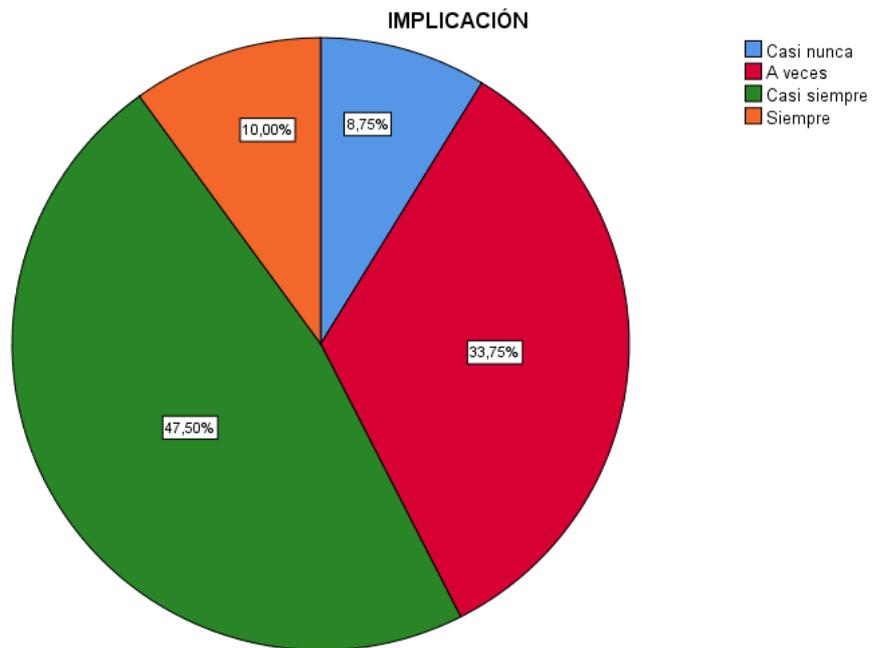


Figura 1: D1 Implicación

Interpretación: El 47.5% de los colaboradores considera que casi siempre existe una adecuada implicación de la cultura organizacional, seguido de 33.8% de a veces.

Tabla 3: D2 Consistencia

		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	14	17,5	17,5	26,3
	Casi siempre	52	65,0	65,0	91,3
	Siempre	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

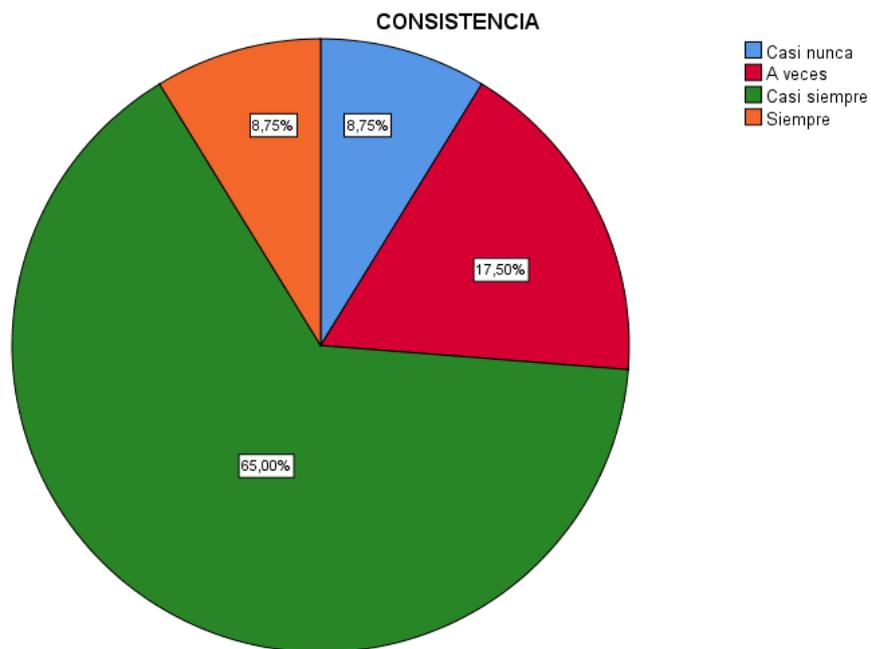


Figura 3: D2 Consistencia

Interpretación: El 65% de los trabajadores considera que se desarrolla una adecuada consistencia de la cultura organizacional, seguido del 17.5% de a veces.

Tabla 3: D3 Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	19	23,8	23,8	32,5
	Casi siempre	46	57,5	57,5	90,0
	Siempre	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

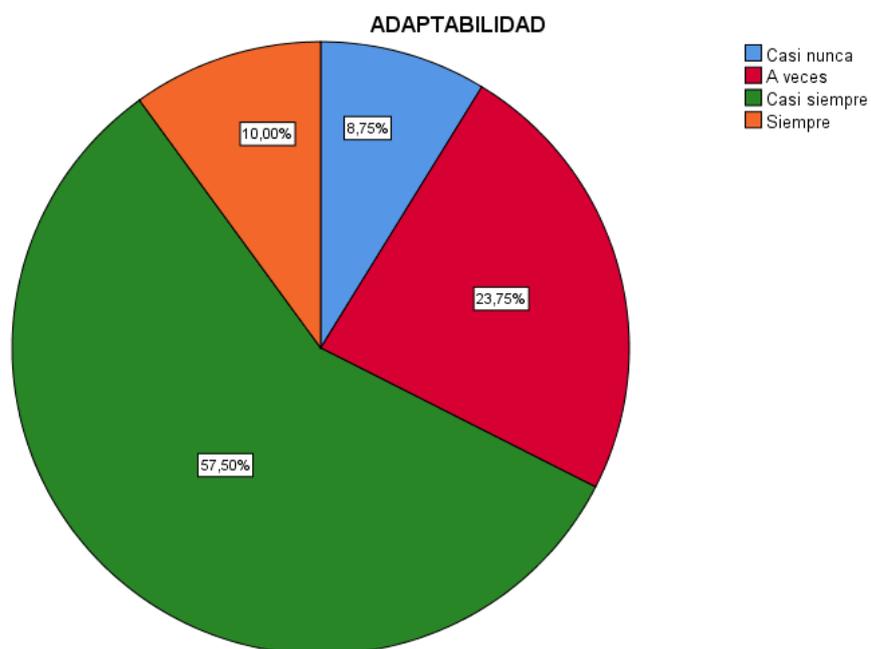


Figura 2: D3 Adaptabilidad

Interpretación: El 57.5% de colaboradores considera que casi siempre se desarrolla una adaptabilidad de la cultura organizacional, seguido del 23.8 de veces.

Tabla 4: D4 Misión

		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	6	7,5	7,5	7,5
	A veces	19	23,8	23,8	31,3
	Casi siempre	44	55,0	55,0	86,3
	Siempre	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

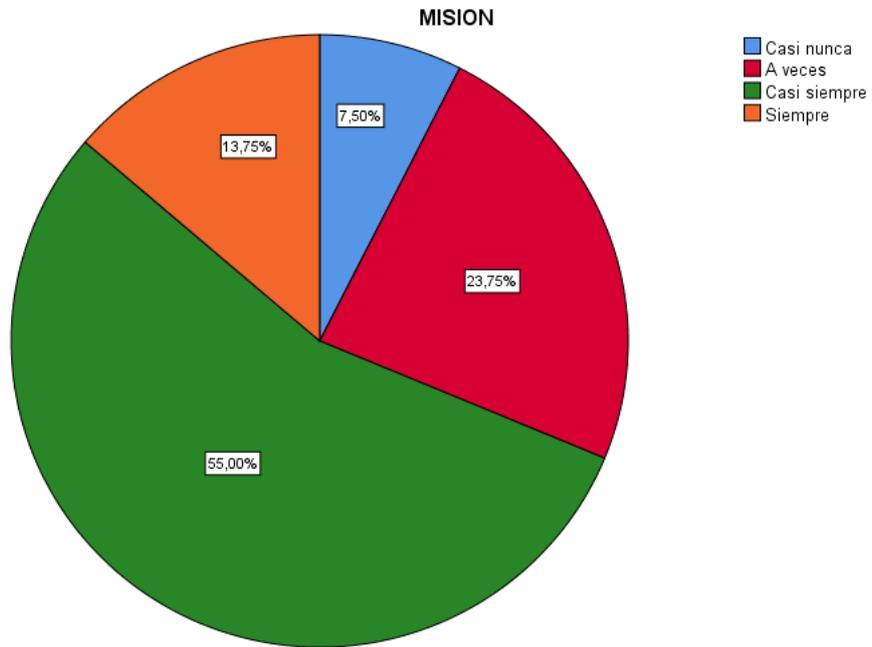


Figura 3: D4 Misión

Interpretación: El 55% de los trabajadores considera que casi siempre se cumple la misión de la cultura organizacional, seguido del 23.8% de a veces.

6.1.2 Variable Gestión administrativa

Tabla 6: Variable Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	23	28,7	28,7	37,5
	Casi siempre	44	55,0	55,0	92,5
	Siempre	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

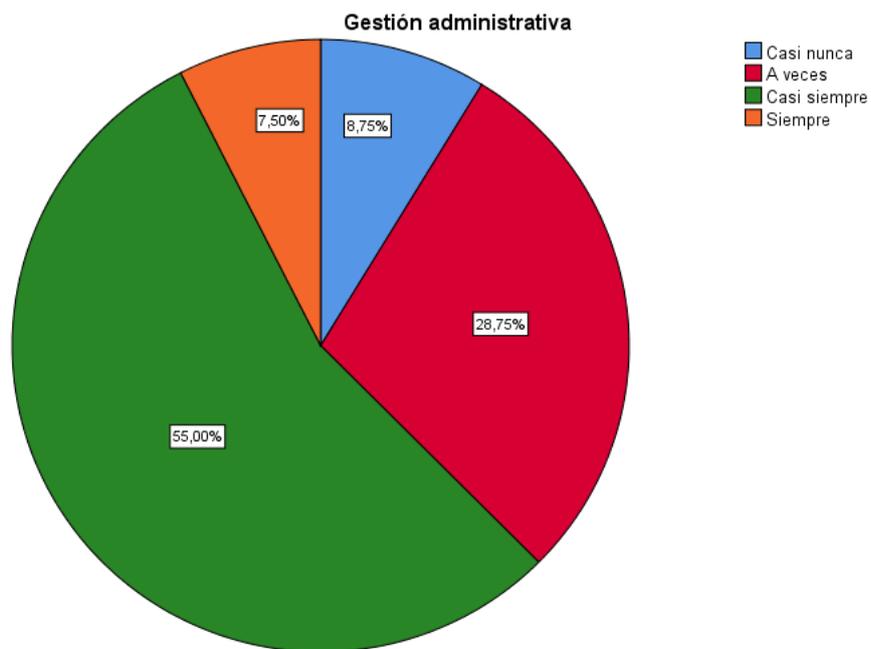


Figura 6: Variable Gestión administrativa

Interpretación: El 55% de los trabajadores considera que casi siempre se desarrolla una gestión administrativa pertinente, seguido del 28.7 de a veces.

Tabla 7: D1 Eficacia

		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	9	11,3	11,3	11,3
	A veces	27	33,8	33,8	45,0
	Casi siempre	36	45,0	45,0	90,0
	Siempre	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

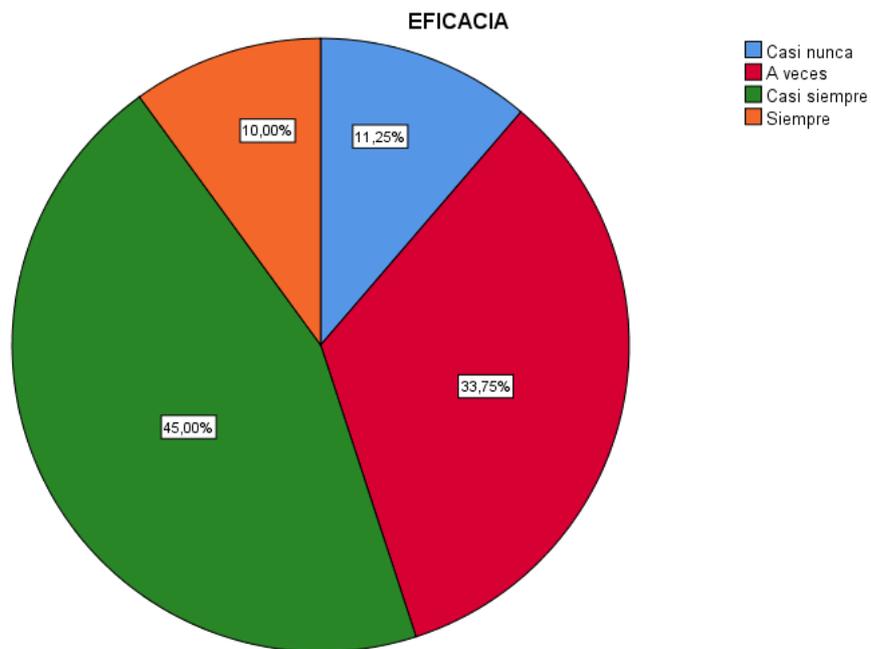


Figura 7: D1 Eficacia

Interpretación: El 45% de los trabajadores considera que se desarrollan las actividades de la gestión administrativa con eficacia, seguidos del 33.8 de a veces.

Tabla 8: D2 Eficiencia

		Frecuencia	Porcentajse	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	6	7,5	7,5	7,5
	A veces	27	33,8	33,8	41,3
	Casi siempre	40	50,0	50,0	91,3
	Siempre	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

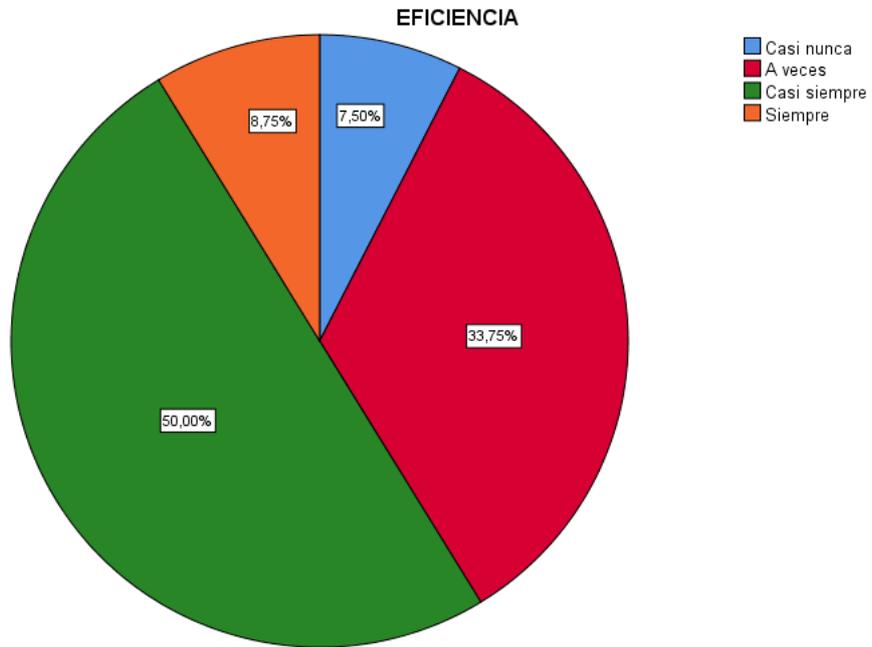


Figura 8: D2 Eficiencia

Interpretación: El 50% de los trabajadores considera que se realizan las actividades de la gestión administrativa con eficiencia, seguidos del 33.8% de a veces.

Tabla 9: D3 Efectividad

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Casi nunca	6	7,5	7,5	7,5
	A veces	18	22,5	22,5	30,0
	Casi siempre	43	53,8	53,8	83,8
	Siempre	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

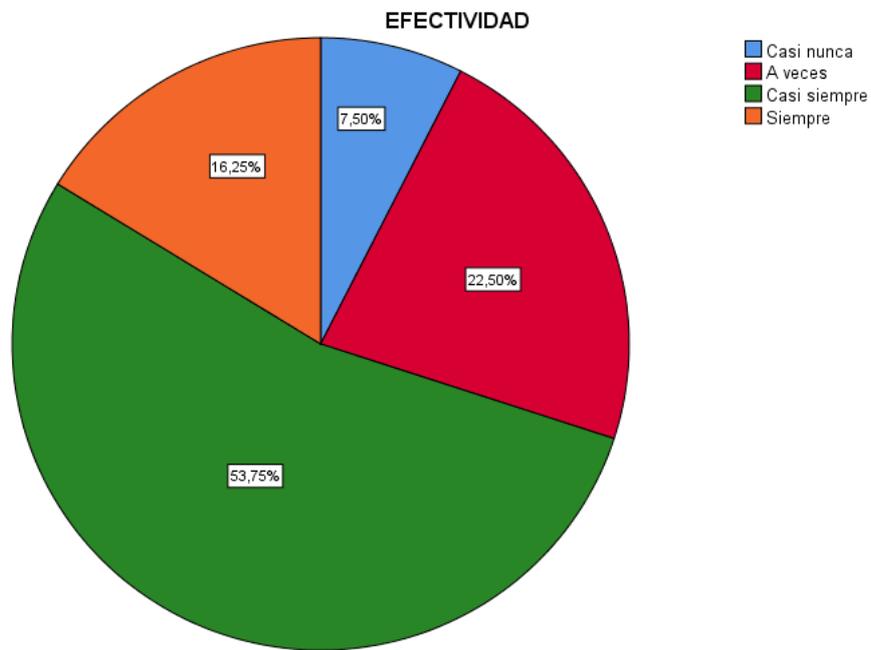


Figura 9: D3 Efectividad

Interpretación: El 53.8 % de los colaboradores considera que se desarrolla las actividades de la gestión de la administración con efectividad, seguidos del 22.5 de aveces.

6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Prueba de normalidad

Para comprobar la normalidad se realiza el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a cuando p-valor > 0,05, rechazando así la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula por la existencia de homogeneidad. Los datos de Ho se distribuyen normalmente.

Ha los datos no se distribuyen normalmente

Tabla N° 10 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Cultura organizacional	Gestión administrativa
N		80	80
Parámetros normales a - b	Media	39,6982	37,0050
	Desviación estándar	4,347611	6,123711
Máximas diferencias extremas	Absolutas	,108	,184
	Positivos	,107	,165
	Negativos	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,006c	,007c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En el cuadro se evidencia que lo datos contienen normalidad 0.006 es mayor que 0.005. Por lo que se utilizó el coeficiente de correlación paramétrica de Pearson.

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Tabla N° 11 Hipótesis General

Correlaciones

		Cultura Organizacional	Gestión administrativa
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	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 facilita confirmar que:

Existe relación significativo entre la cultura organizacional y la gestión en la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021. Con un r de 0,802 de nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativo entre la implicación y la gestión de la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Ho: No existe relación significativo entre la implicación y la gestión de la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Tabla N° 12 Hipótesis específica 1

Correlaciones

		IMPLICACIÓN	Gestión administrativa
IMPLICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,599**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,599**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	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 significativo entre la implicación de la cultura organización y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021. Con un r de 0,599 de nivel medio.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativo entre la consistencia y la gestión de la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Ho: No existe relación significativo entre la consistencia y la gestión en la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Tabla N° 13 Hipótesis específica 2

Correlaciones

		CONSISTENCIA A	Gestión administrativa
CONSISTENCIA	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	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 significativo entre la consistencia y la gestión en la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021. Con un r de 0,720 de nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativo entre la adaptabilidad y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Ho: No existe relación significativo entre la adaptabilidad y la gestión de la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Tabla N° 14 Hipótesis específica 3

Correlaciones

		ADAPTABILIDA D	Gestión administrativa
ADAPTABILIDAD	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	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 permite confirmar que:

Existe relación significativo entre la adaptabilidad y la gestión de la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021. Con un r de 0,745 de nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativo entre la misión y la gestión de la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Ho: No existe relación significativo entre la misión y la gestión de la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021

Tabla N° 15 Hipótesis específica 4

Correlaciones

		MISION	Gestión administrativa
MISION	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	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 permite confirmar que:

Existe relación significativo entre la misión y la gestión de la administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021. Con un r de 0,666 de nivel alto.

CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. DISCUSIÓN DE RESULTADO

Los resultados hallados en la hipótesis general muestran la existencia de una relación significativo con la cultura organizacional y la gestión administrativa en el municipio de Coronel Portillo, Región Ucayari en el año 2021.

La misma que tiene resultado similar a los estudios de Anastacio R. (2020) incidencias de las culturas organizacionales en el trabajo administrativo de los trabajadores de la institución educativa ecuatoriana “Víctor Mideros”. 2020. Estos resultados alcanzados fueron idénticos a los obtenidos con coeficiente de relación de Spearman de 0,68, con alto nivel de cambio en la cultura organizacional (63,4%) y un moderado nivel de cambio en las tareas administrativas y de RRHH (35,00%). tendencia positiva con 0,03. Por tanto, concluimos que existen una correlación positiva respecto a las dos variables.

También tiene un resultado similar a lo indicado por, Baquerizo M. (2021) la gestión y Cultura organizacional para el proceso de la calidad como un servicio dentro de la unidad educativa “Ati II Pillahuaso. Según el análisis detallado de la prueba r de Spearman, corresponde a 0.618^{**} y $1 \text{ Sig.} = 0,000 < 0,01$ Este valor indica una alta relación respecto a la cultura organizacional y gestión del proceso de la calidad del servicio. La hipótesis positiva se confirma porque se observan claramente, como lo muestra del análisis de la prueba detallada con r de Spearman y Sig correspondiente a 0.618^{**} . Un valor de $= 0,000 < 0,01$ indica un alto coeficiente de correlación obtenido.

A nivel local tiene resultados similares a lo indicado por la organización y calidad de gestión en el Municipio Provincial de Pasco, 2018. En ese sentido, este estudio intenta comprender la implementación de un conjunto de valores, rituales, etc. para precisar la relación existente entre la cultura organizacional y calidad de gestión en la ciudad de Pasco en el año 2018.

Las prácticas de los trabajadores de la organización pueden generar un compromiso para mejorar la calidad de una gestión. En este sentido, las evidencias de este estudio muestran la existencia de una relación entre la cultura organizacional y calidad de una gestión con probabilidad de error del 0,03%. De igual forma, existen relaciones entre la atención al detalle y calidad de gestión, con una probabilidad de error del 0,88%. También muestran relación entre una orientación a resultados y calidad de una gestión con una probabilidad de error del 0,15%. Y por último, muestran una relación entre una orientación humana y calidad de una gestión, con una probabilidad de error del 2,23%. Todo esto se llevó a cabo en el Municipio de Pasco en 2018.

Finalmente tiene resultados similares a lo indicado por Oliva S. (2020) Una indagación sobre una cultura organizacional del personal administrativo y docente de ETSUNP. En zonas urbanas del distrito de Chavín de Huántar en año 2017 se encontró una correlación entre una cultura organizacional y el desempeño laboral, satisfaciendo la hipótesis de estudio con un 95% confianza, rechazando la hipótesis H_0 , y aceptando la hipótesis alternativa sexo. En 2017 concluyó que en efecto existe una relación entre la cultura organizacional y desempeño de los trabajadores en las zonas urbanas del distrito de Chavín de Huántar.

Y con el estudio de Jiménez (2018) la Cultura organizacional y desempeño de los trabajadores del gobierno de la ciudad de Desaguadero-Puno Un modelo de liderazgo ya que la toma de acciones y el liderazgo son realizados por los gerentes de la industria sin considerar la moral de sus compañeros. Las situaciones que afectan la productividad de los agentes de gestión se califican de viciadas. De igual manera, el 50% de los presentes y gerentes de un área que perseveran dentro de un ambiente hostil, producto de la mala socialización y se trata de algunos gerentes hacia sus trabajadores, como letargo, gritos y peleas. Estas circunstancias afectan el proceso del espíritu de equipo de los agentes de gestión calificados.

Además, el 53,1% manifestó a compañeros de otras instituciones, enojarse porque algunos compañeros simpatizantes del partido mostraron expresiones groseras, lo que afectó el desarrollo del trabajo en equipo y fue catalogado como deficiente.

CONCLUSIONES

1: Luego de analizar los datos del trabajo de campo, se concluye que conforme la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ que permitió evidenciar que existe relación significativo entre las culturas organizacionales y gestión de la administración en la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Con un r de 0,802 de nivel alto. Se evidencia entonces que la correlación entre los trabajadores y las normas municipales permiten cumplir con los procedimientos laborales, de tal forma que la relación cultura organizacional y la gestión de la administración, puede generar la comprensión entre los miembros de la comunidad de coronel Portillo que tienen en común sus usos y costumbres, valores y creencias compartidos, que bien direccionados pueden contribuir al éxito de la gestión de las organizaciones regionales.

2: Asimismo, concluimos que existe una correlación significativa entre la implicación de una cultura organizacional y la gestión de la administración del municipio provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2020. Con un r de 0,599 de nivel medio. Lo que indica que la relación de los trabajadores y los funcionarios ediles, permiten desarrollar un trabajo decente en favor de los trabajadores de la región. Para ello, es importante el conocimiento de una Gestión relacionado en la Administración estatal, en particular en la Administración municipal, porque permite planificar objetivos estratégicos en base a las carencias de la sociedad en materia de salud, educación y trabajo, para luego ejecutar de manera transparente con la participación de la misma comunidad.

3: Del mismo modo concluimos que existe correlación significativa entre la consistencia de cultura organizacional y gestión municipal de la provincial de Coronel Portillo. Con un r de 0,720 de nivel alto. Lo que evidencia que los servidores se identifican con la gestión política del municipio, respecto a sus actividades laborales. La cultura organización pondera el bienestar social como una condición básica para expresar la realidad del ser humano, su modo de vida, su convivencia, sus necesidades como la economía, seguridad, mejor atención en salud y una política pública que redistribuya mejor los programas sociales.

4: Se concluye que existe relación significativo entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la gestión de la administración del municipio provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2020. Con un r de 0,745 de nivel medio. Lo que evidencia que la relación se manifiesta en la preocupación de los usuarios respecto a la seguridad ciudadana ya que no se sienten protegidos y amenaza la tranquilidad de la comunidad. Entendiendo que la seguridad ciudadana, es responsabilidad de la política nacional y la política local, que tiene como objetivo brindar tranquilidad y seguridad a la población, en este caso específico, en la provincia de Coronel portillo, lo que corresponde es brindar servicio de atención por emergencia doméstica, emergencia callejera, dentro de la jurisdicción de la provincia, cumpliendo con las normativas vigentes.

5: Finalmente concluimos que existe relación significativo entre la misión de la cultura organizacional y la gestión de la administración del municipio provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2020. Con un r de 0,666 de nivel alto. Lo que indica que la relación se manifiesta en que los integrantes de la institución conocen y se preocupan por cumplir con los objetivos de corto y mediano plazo a fin de brindar bienestar a la población, en este caso específico, en la provincia de Coronel portillo, lo que corresponde es brindar servicio de atención de mejorar el bienestar de la calidad de vida, cumpliendo con las normativas vigentes.

RECOMENDACIONES

1: Conforme lo descrito en las conclusiones, se recomienda que la relación existente entre la cultura organizacional y gestión de la administración del municipio debe ser aprovechado y fortalecido por las autoridades municipales promoviendo actividades sociales en favor de los trabajadores, asimismo; tener como política, la capacitación permanente de la comunidad para brindar mejores oportunidades a sus habitantes. Se debe propiciar la capacitación de los servidores sobre la gestión municipal y la cultura organizacional, mediante convenios celebrados con universidades e instituciones públicas especializadas.

2: Asimismo se recomienda que el municipio provincial de Coronel Portillo, debe aprovechar su potencial humano, para ello, debe promover incentivos económicos por logro de resultados en cada una de las áreas especializadas, propiciar las actividades deportivas, entre las autoridades, trabajadores, sus familiares y la comunidad, de tal forma que puede motivar a los trabajadores y pobladores identificarse con la política institucional de la municipalidad.

3: También se recomienda a las autoridades municipales que el desarrollo de la cultura organizacional y gestión de la administración con respecto al bienestar social, se debe promover capacitación en atención al público y práctica de los valores de responsabilidad, puntualidad, sobre todo honestidad dentro de la municipalidad, para deslindar responsabilidades de malas prácticas y la corrupción. Respetando las normas y las ordenanzas, para que la institución brinde servicios conforme lo planificado y cumplir las metas.

4: Finalmente se recomienda a las autoridades municipales, fortalecer la seguridad ciudadana de la municipalidad para mejor servicio a sus usuarios, realizando acciones sociales, patrullaje, capacitación y mayor presupuesto en la logística de los serenazgos especialmente en las zonas de mayor vulnerabilidad.

5: La gerencia debe desarrollar y compartir estrategias que permitan la construcción de consensos basados en la confianza y el diálogo a través de un compromiso genuino que considere la misión, las metas y los objetivos estratégicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aponte, Leticia (2011) El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la empresa Serviposible S.A. de la ciudad de Baños (tesis en ingeniería de empresas). Ambar: Universidad Técnica de Ambato – Ecuador*
- Anastacio R. (2020) Incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Victor Mideros”, Ecuador. 2020. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00>.*
- Alles, Martha (2013), Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias, Ediciones Granica, Buenos Aires.*
- Basantes Córdova Silvia Susana (2014) “Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato” Universidad de Ambato*
- Baquerizo M. (2021) Cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio en la Unidad Educativa “Ati II Pillahuaso” Guayaquil, Ecuador, 2020*
- 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.*
- Bernal (2010). Metodología de la investigación científica. Tercera Edición por: Pearson Educación de Colombia Ltda. Carrera 65B No. 13-62, Bogotá D.C., Colombia*
- 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.*

- Del Valle P. (2020) Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de la unidad educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020.*
- Chiavenato, Idalberto (ed.) (2011) Administración de Recursos Humanos – El capital de las organizaciones. 9ª ed. México: Mc Graw Hill Educación*
- Chiavenato, I. (2014) Administración general – 10maª ed. México: Mc Graw Hill Educación.*
- Gutiérrez- Sánchez (1990, p.133) Métodos y Técnicas de Investigación ISSN-e 1575-6483*
- Gómez, I., y Bary, R. (2012). Cultura organizacional: Aproximación sectorial en Bogotá. Facultad de Ciencias Económicas.*
- Garza Elizabeth (2016) El impacto de las estrategias del Departamento de Orientación en la modalidad mixta. Universidad Nacional Autónoma de México,*
- Ibarra (2009) “Introducción a las Finanzas Públicas. grupo de investigación productividad y finanzas empresariales de Bolívar fundación universitaria tecnológico de Comfenalco. Cartagena de Indias Colombia.*
- Figuroa Monterroso Leyvi K. (2015) relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Universidad Rafael Landívar – Guatemala*
- Hernández - Sampieri (2018) Metodología de la investigación quinta edición por: Mc GRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V. Universidad de Celaya*
- Tamayo (2004). El proceso de la investigación científica, cuarta edición. Limusa Editores. MÉXICO*
- Ibarra Pliego Edilberto (2015) Administración municipal: finanzas y salarios en el municipio de Tepalcingo, Morelos, 2013-2014. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE México*

- Falcón, J. y Picoy, J. (2012) Cultura organizacional y calidad de la gestión en la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión- Facultad de Ciencias Empresariales.*
- Ferrer Salaverry Mario (2016) Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*
- Flores Rojas Walter (2017) Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavin de Huántar. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*
- Espejo Pezzini Annabella (2016) La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016 universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.*
- Jiménez J. Dina. Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero, 2018 – Chucuito – Puno Universidad Nacional del Altiplano*
- Mamani Marilí Ruth (2018) Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Universidad Nacional de Moquegua*
- Oliva S. (2020) Estudio de la cultura organizacional de los trabajadores administrativos y docentes de la ETSUNP (Escuela Tecnológica Superior de la Universidad Nacional de Piura) Tesis; <http://purl.org/pe-repo/renati/type#tesis>. Sustentada en noviembre del 2020.*
- Perez Trujillo Laura A. (2016) Los gobiernos municipales como agentes del desarrollo social: el caso del h. ayuntamiento de Tijuana México.*
- Reynaga (2015), Elementos para realizar un proyecto de investigación. Centro Universitario Valle de Chalco Maestría en ciencias de la computación- México*
- Rivas C. (2020) Cultura organizacional de las universidades públicas del municipio CABIMAS*

Surichaqui V. (2020) Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. Universidad de Panamá, Panamá ISSN-e: 2616-9711

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

Zapata, (2005) como encontrar un tema y construir un problema de investigación. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué nivel de relación existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la implicación y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021?</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la consistencia y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021?</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la adaptabilidad y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021?</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la misión y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la implicación y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p> <p>Analizar el nivel de relación entre la consistencia y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p> <p>Especificar el nivel de relación entre la adaptabilidad y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la misión y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación significativa entre la implicación y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la consistencia y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la adaptabilidad y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la misión y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Coronel Portillo región Ucayali, año 2021</p>	<p>VARIABLE 1 Cultura Organizacional</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Implicación ❖ Consistencia ❖ Adaptabilidad ❖ Misión <p>VARIABLE 2 Gestión administrativa</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Eficacia ❖ Eficiencia ❖ Efectividad 	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo básico y sustantivo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN El nivel es descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO Hipotético-Deductivo</p> <p>POBLACIÓN 80 colaboradores de la municipalidad de Coronel Portillo</p> <p>MUESTRA Un total 80 colaboradores</p> <p>TÉCNICAS La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario</p>

Cuestionario sobre Clima Organizacional

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021 únicamente para la obtención de información:

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda Nunca = Muy inadecuado..... (1) Casi nunca = Inadecuado..... (2) A veces = Regular..... (3) Casi siempre= Adecuado..... (4) Siempre= Muy Adecuado..... (5)

DIMENSIONES						
Nº	IMPLICACIÓN	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de la institución están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones se toman en el nivel que dé la mejor información					
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la institución					
4	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
Nº	CONSISTENCIA	1	2	3	4	5
5	Los directivos y líderes de la institución practican lo que pregonan					
6	Existe un código de ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
7	Cuando existen desacuerdos trabajamos para encontrar soluciones donde todos ganen					
8	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
Nº	ADAPTABILIDAD	1	2	3	4	5
9	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
10	Respondemos bien a los cambios del entorno					
11	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
12	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
Nº	MISION	1	2	3	4	5
13	La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro					
14	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
15	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, 2021, únicamente para la obtención de información:
 Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda Nunca = Muy inadecuado..... (1) Casi nunca = Inadecuado..... (2) A veces = Regular..... (3) Casi siempre= Adecuado..... (4) Siempre= Muy Adecuado..... (5)

Ítem	DIMENSIONES					
		1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
1	Eres evaluado en temas de calidad, seguridad, costos y medioambiente					
2	Eres auditado en tus labores por la empresa					
3	Cumples las recomendaciones de acciones correctivas para minimizar los errores					
4	Conoces y cumples los métodos establecidos por el área de control de calidad					
5	Son útiles los procedimientos que empleas para la realización de tus labores					
EFICACIA		1	2	3	4	5
6	Los resultados de tu labor son identificables					
7	Se realizan reuniones y evaluaciones para determinar el avance del cumplimiento de metas y objetivos en tu área de trabajo					
8	Se logran cumplir las metas programadas en forma mensual en tu área de trabajo					
9	Se socializa las metas de tu área laboral					
10	Percepcionas que el tiempo asignado a tus labores es adecuado					
EFFECTIVIDAD		1	2	3	4	5
11	La empresa realiza inversiones de capacitaciones y perfeccionamiento de las labores de los colaboradores					
12	Se evalúa la eficiencia y eficacia de tus labores realizadas					
13	Buscas optimizar tu tiempo y de tus compañeros en el desarrollo de las tareas asignadas					
14	Empleas formatos o check list para el control de tus labores					
15	Tus labores se ven afectadas en relación a los permisos, retrasos o cambios de horario de tus labores					

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.



VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Cargo e institución donde labora:
- 1.4 Título de la Investigación:
-
- 1.5 Autor del instrumento:
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
- 1.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

.....
Firma y Posfirma del experto
DNI:

ANEXO 4: COPIA DE LA DATA PROCESADA

1	Cultura Organizacional															Gestión administrativa														
2	IMPLICACIÓN				CONSISTENCIA				ADAPTABILIDAD				MISION			EFICIENCIA					EFICACIA					EFECTIVIDAD				
3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	3	3	4	2	4	3	5	5	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	5	4	3	4	2	5	4	5	5
5	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
6	3	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	5	3	2	4	2	3	5	5	3
7	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4
8	4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	5	2	4	4	3	5	5	2	5	5	3	4	4	4	4	4	5
9	5	4	3	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4
10	5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
11	3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	4	3	3	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2
12	4	2	4	2	3	5	5	5	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	5	2	2	2	5	4
13	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	3	5
14	3	4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	5	2	5
15	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	2
16	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5	2	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	3
17	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2
19	2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3
20	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	2	4	3	5	2	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	2
21	3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3
22	5	5	5	2	5	5	2	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	2	5	4	2	5
23	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
24	3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3	4	2
25	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	2	5	2	4	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5
26	3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2	5	5	5	2	3	2	5	3	4	2	3	2	5	3	5	3
27	5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	2	5	5	2	3	4	2	3	3	3	2

52	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5		
53	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	5	4	4	3	2	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	2				
54	4	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4				
55	4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	2	5	5	3	4	5	2	5	5	5	4	4	5	2	4	3	5	4				
56	5	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5				
57	3	3	4	2	5	4	2	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4	3	2	4	3	5	3	4	4				
58	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2				
59	4	3	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	2	4	2	2	3				
60	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4				
61	3	3	4	2	5	4	2	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4	3	2	4	3	5	3	4	4				
62	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2				
63	4	3	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	2	4	2	2	3				
64	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4				
65	3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3	4	2				
66	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	2	5	2	4	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5				
67	3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2	5	5	5	2	3	2	5	3	4	2	3	2	5	3	5	3				
68	5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	2	5	5	2	3	4	2	3	3	3	2				
69	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
70	5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3				
71	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	5	2	4	4	4	2	5	2	5	3	2	4	5	4	5	4	5				
72	2	2	2	5	2	2	4	3	3	3	4	3	5	4	2	3	4	3	5	4	2	2	3	2	2	3	3	5	4	5				
73	3	2	5	3	2	3	2	4	3	2	5	2	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	5	5	4	5	2	5	5				
74	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	2	3	5	2	2	4	4	2	5				
75	2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	5	2	4	3	3	4	5	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4				
76	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5
77	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	5	4	4	3	2	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	2				
78	4	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4				
79	3	3	4	2	5	4	2	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4	3	2	4	3	5	3	4	4				
80	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2			

ANEXO 5: ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



VICERRECTORADO ACADÉMICO - ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, acepto participar voluntaria y anónimamente en la investigación "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO REGIÓN UCAYALI, AÑO 2021", dirigida por la Mg.Zoila Margarita Pando Nuñez, perteneciente al Post Grado en Administración de la Universidad Alas Peruanas.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación. En relación a ello, acepto participar de dicha Investigación.

Declaro haber sido informado/a que mi participación no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será confidencial y anónima. Entiendo que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de modo personal y será utilizada sólo para este estudio

Nombre Participante

Nombre Investigador

Firma

Firma

Fecha:

**ANEXO 6: AUTORIZACION DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL
TRABAJO DE CAMPO**

"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO	
Unidad de Trámite Documentario	
RECIBIDO	
17 NOV 2020	
EXP. N°:	43477-2020
N° FOLIOS:	1
	HORA: 11.15'
RP	
ROSA M. FERREIRA VELA	

SEÑOR ALCALDE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

SEGUNDO LEONIDAS PEREZ COLLAZOS

Presente. –

Yo, Zoila Margarita Pando Nuñez, identificada con DNI 00117730, estudiante de Post grado en Administración de la UAP filial Pucallpa, domiciliada en el Jr. Julio C. Delgado 246 Pucallpa, me presento ante usted con el debido respeto y expongo:

Que estoy realizando un trabajo de investigación para obtener el Título de Dr. En Administración titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DE LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020", por lo cual es necesario realizar el desarrollo de un cuestionario a las personas que acuden a la municipalidad, por lo que solicito a usted me brinde un permiso para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Seguro de la atención que brinde al presente me suscribo de usted, no sin antes reiterarle muestras de consideración y estima.

Atentamente



Zoila Margarita Pando Nuñez

DNI 00117730

Pucallpa 17 de noviembre 2020



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Pucallpa, 20 de Noviembre de 2020

CARTA N° 858-2020-MPCP-GAF-SGRH.

Señora:
ZOILA MARGARITA PANDO NUÑEZ
Estudiante de Post grado de Administración
Universidad Alas Peruanas Filial Pucallpa
Presente.-

Asunto : Permiso para desarrollo de cuestionario
Ref. : Exp. Externo N° 43477-2020

De mi consideración:

Por medio del presente les expreso un saludo cordial y, en atención a lo solicitado sobre autorización para realizar encuestas en esta institución edil, se le comunica lo siguiente:

Que, en el marco del trabajo de investigación para obtener el Título de DOCTOR en ADMINISTRACION, con la Tesis denominado: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DE LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020", se les concede PERMISO para realizar el desarrollo del CUESTIONARIO a las personas que acudan a esta institución edil, relacionado al desarrollo de su tesis, con énfasis que, finalizado el mismo, provea de un ejemplar a esta corporación edil.

Permiso que se formaliza para que se le otorgue las facilidades del caso.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

Cc:
Archivo


Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Sub Gerente de Recursos Humanos

ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.

Yo, Mg. ZOILA MARGARITA PANDO NUÑEZ (Tesisista) Identificada con D.N.I. N° 00117730 Del programa de Doctorado en Administracion, autor (a/es) de la Tesis titulada: Cultura Organizacional y su relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo Región Ucayali, 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.

Pucallpa, 24 de setiembre del 2020



Firma

D.N.I. 00117730