

INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE, 2023

por Gustavo Adolfo Ventura Seclén

Fecha de entrega: 08-mar-2023 12:38p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2032219973

Nombre del archivo: TESIS_FINAL_VENTURA_Y_V_SQUEZ_UCT_1_TURNITIN.docx (126.59K)

Total de palabras: 9535

Total de caracteres: 53279

7
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA
GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MÓRROPE, 2023

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES

Br. Gustavo Adolfo, Ventura Seclén

ORCID: 0000-0001-6153-321

Br. Victoria Rubí Cenia, Vásquez Lozada

ORCID: 0000-0002-9682-069X

ASESOR

Dr. Rafael Eduardo, Paredes Tejada

ORCID: 0000-0002-8451-8071

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Problemática Socioeconómica y Cultural de las Instituciones

TRUJILLO - PERÚ
2023

INTRODUCCIÒN

En el mundo todas las entidades, organizaciones y asociaciones tanto de aspecto privado como público poseen diversas cualidades que las caracterizan unas de otras, su funcionamiento depende del personal que desarrolla su gestión, por lo que estos recursos humanos determinan a través de resultados que tan eficiente es la diligencia que realizan como colectividad.

Es así que la cultura organizacional desde años anteriores determina los aspectos que desarrollan los trabajadores de una entidad a cargo, por lo que el compromiso, valores, orientación al cambio, la innovación son dimensiones que repercuten en el buen funcionamiento de la gestión una entidad, por lo cual siempre se deben tener en cuenta para su proceso de institucionalización.

Valentín (2018), describió ⁴ que la cultura organizacional incide en cualquier organización, ya que su desarrollo transforma la manera en cómo se realizan las cosas, desarrollan procesos, institucionalizan principios y establecen creencia. Por, tal razón, es importante estudiar esta variable, pues definirá la identidad interna y externa de la entidad. Se puede deducir con lo descrito que la cultura organizacional es un componente esencial para la organización, ya que desde su proceso y desarrollo se pueden detallar ventajas y desventajas que se encuentren a nivel interno de la institución.

Tomando en consideración lo expuesto, la cultura organizacional en el nivel Latinoamericano se refleja en el desempeño laboral de los empleados y resultados que ofrecen las entidades estatales; Hojman y Pérez (2010), refirieron al respecto que en Chile es el contexto donde mejor se detalla el tema a tratar, ya que sus organizaciones privadas y públicas superan a otros contextos respecto al tema de compromiso laboral, nivel de cultura y satisfacción de bienes y servicios que aquejan los ciudadanos.

De Lemos y Moreira (2019) indicaron que otro país que posee una cultura organizacional eficiente era la república de Brasil, argumentando que las entidades en este país se caracterizan por plantear nuevas formas de mejorar su desarrollo asociativo, debido a que se están ejecutando nuevas tendencias modernas y tecnológicas que simplifican los problemas acordes a la incorporación, potencial y crecimiento profesional del personal administrativo.

Spencer (2018), manifiesta que el 93% de las organizaciones de los distintos países de América Latina (Bolivia, Argentina, Uruguay, etc.) toman como punto primordial mejorar el “talento humano”, con el objetivo de explicar cómo ⁴ la cultura organizacional influye en el resultado ^{de} una gestión, ya que los ejecutivos consideran que, a mayor índice de cultura, mayor índice de resolución de problemas, por lo que se debe analizar y proponer a la cultura organizacional como un agente de transformación.

En el aspecto Nacional, el tema de la cultura organizacional no ha sido tomado en cuenta por los gerentes públicos de las organizaciones y esto se refleja cuando el personal que labora en entidades, sobre todo públicas, menciona constantes quejas respecto al desarrollo laboral que realizan, en ese sentido, se recomienda el análisis del fortalecimiento interno de toda organización (Sheen, 2016).

¹⁴ En una encuesta realizada a 355 empresarios y gerentes de Recursos Humanos de las principales entidades públicas y empresas importantes del Perú se desprende que en nuestro contexto se debe sobreponer por encima de todo el valor institucional para llegar a tener éxito, por lo que el 48 % destaca que para conseguir el éxito se debe tener en cuenta como principal valor el compromiso, seguido del 37% basado en la integridad y finalmente el 25% en el respeto entre compañeros (Rake y Velaochaga, 2019).

En el aspecto local, en un contraste con la realidad antes descrita, específicamente en la Municipalidad Distrital de Mórrope, se refleja una organización de buena convivencia, ya que los equipos directivos con sus trabajadores a cargos en algunas áreas coordinan ⁸ los objetivos para lograr las metas propuestas, lo cual genera que se desarrolle ⁵ de una manera adecuada la gestión institucional, así mismo, respecto al año 2020 por el contexto de la ⁵ Pandemia Covid-19 se redujo el personal administrativo, lo cual conlleva a que se recarguen diversas áreas y se genere contratiempos en la resolución de algunos aspectos de la gestión pública, no obstante se supo manejar adecuadamente los aspectos administrativos.

² La cultura organizacional de la municipalidad Distrital de Mórrope se caracteriza también por una adecuada comunicación interna, así mismo las relaciones interpersonales entre los trabajadores están en un nivel favorable, del mismo modo los equipos técnicos que cuenta pueden ser motivo para desarrollar una mejor administración, a pesar de que la institución enfatiza todos los esfuerzos para lograr una correcta gestión pública, los problemas intentan solucionarse, por lo que ² que inciden en los resultados propuestos.

La investigación presenta una importancia a nivel social ya que tuvo como propósito impulsar la competitividad y productividad de los funcionarios y servidores que se desempeñaron en la Municipalidad Distrital de Mórrope, ya que el desarrollo de una buena cultura organizacional hace posible ejecutar de manera correcta la gestión pública de la institución de estudio y por ende el ofrecimiento de una adecuada prestación de servicios básicos para la población, por ello es trascendente su estudio y análisis correspondiente.

De la misma forma, la implicancia práctica que justifica la investigación radicó en los resultados del trabajo, pues sirvió para determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desarrollo de la gestión pública de una entidad subnacional y con ello mejorar el sistema de la gestión pública para impactar positivamente en la calidad de vida del ciudadano.

En el aspecto teórico, la exploración de distintas fuentes de investigación ha permitido fundamentar el trabajo realizado, de la misma manera consideramos que los resultados alcanzados constituyeron un aporte significativo respecto al estudio de la Cultura Organizacional y la Gestión Pública.

Consecuentemente, en base a la justificación metodológica, la presente investigación se realizó fundado en los libros de metodología, priorizando los pasos del método científico, además se emplearon técnicas de investigación para cumplir con los objetivos propuestos, con ello se logró estimar la incidencia de la cultura organizacional en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope.

Ante lo descrito, se planteó como problema general ¿de qué manera la cultura organizacional incide en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope , 2023?y como problemas específicos ¿cuál es el nivel de cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023?, ¿cuál es el nivel de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023? Y ¿en qué medida las dimensiones de la cultura organizacional se relacionan con la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023?

Seguidamente, se planteó como objetivo general determinar la incidencia de la cultura organizacional en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope , 2023 y como objetivos específicos, determinar el nivel de cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mórrope , 2023, identificar el nivel de gestión pública en la Municipalidad

Distrital de Mórrope, 2023 y ⁹ determinar la relación existente entre las dimensiones de la cultura organizacional y la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023.

Consecuentemente se plantearon las siguientes hipótesis, existe una incidencia directa y significativa de la cultura organizacional ¹¹ en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023 y como objetivos específicos, existe un nivel de cultura organizacional alto en la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023, existe un nivel alto ¹ de gestión pública ⁹ en la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023 y existe relación existente entre las dimensiones de la cultura organizacional y la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023.

Respecto en el análisis de las variables de estudio, los investigadores detallaron los siguientes trabajos previos, donde destaca el estudio de Franco (2021) quien en su tesis titulada “Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa “Salitre” Guayas, Ecuador, 2020”; tiene como objetivo analizar la asociación de las variables en la institución antes descrita. ⁵ El tipo de investigación es descriptivo-correlacional y de enfoque cualitativo. Para el recojo de datos aplicó como técnicas de investigación la encuesta y como instrumento el cuestionario. El investigador concluye que la cultura organizacional en la Unidad Educativa “Salitre”-Guayas es de caracterización regular, ya que no se manifestó que no existen ciertos aspectos organizacionales para desarrollarla de manera eficiente en la institución, además que existe una relación entre las variables, ⁴ por otro lado, el aporte de la presente tesis radica en aplicar correctamente las estrategias ⁴ para alcanzar los objetivos propuestos.

Por otra parte, se analizó el estudio Moreno y Pineda (2021) quien en su tesis titulada “Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas de Educación Superior”; tienen como objetivo ² determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los profesores de una universidad de enseñanza superior en Guayaquil. El tipo de investigación que emplearon los autores es explicativo, ⁵ de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Para la obtención de datos ² utilizaron como técnica de investigación la encuesta. La conclusión de la investigación es la cultura organizacional ² incide directamente con el rendimiento de los trabajadores, ya que según los hallazgos, los encuestados manifiestan que es de característica deficiente, lo cual implica que el aspecto laboral de los docentes es negativo.

¹² Santizo (2018), en su tesis titulada “Cultura Organizacional y Motivación”; tiene como objetivo determinar de qué manera influye la cultura organizacional en la motivación de los empleados del departamento de la producción de Landívar. El tipo de investigación que utilizo fue explicativo, de diseño no experimental transversal y enfoque cualitativo. Se concluye en el trabajo presente que la cultura organizacional incide significativamente en la motivación de los trabajadores de la institución antes mencionada, por lo que el 81% de los encuestados están comprometidos en el desarrollo de valores, normas y pensamientos, el 79% considera que existe un nivel eficiente de la comunicación interna y externa y por último un 25% considera que los directivos no contribuyen a un correcto ejercicio de ésta misma, por lo el aporte del presente trabajo se fundamenta en que el trabajador al estar en un ambiente de desarrollo y buen trato mejora su desempeño para cumplir metas institucionales, lo cual se debe tener un plan de estrategias para afrontar problemas internos.

En el aspecto nacional, Segovia (2019), en su tesis titulada “Cultura Organizacional y Gestión por Competencia en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2017”; tiene como objetivo determinar cómo se relaciona causalmente la cultura organizacional en la gestión por competencias de los trabajadores administrativos del ministerio de Salud. Para el desarrollo metodológico se utilizó el tipo de investigación correlacional, respecto a la obtención de resultados se empleó como técnica de estudio la encuesta a través de su instrumento el cuestionario. Se concluye que la cultura organizacional se relaciona con la gestión por resultados a través de sus dimensiones, lo cual el clima laboral se relaciona en un 0.861%, las creencias y valores en un 0.642% y relaciones interpersonales en un 0.956 % según los resultados de la aplicación de la formula estadística de Rho Spearman. El aporte se fundamenta en las teorías que empleo el autor, la cuales sirvieron para el desarrollo del trabajo de investigación.

²³ Claro (2023), en su tesis titulada “Gestión y cultura organizacional en la gerencia de obras de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2020.”; tiene como objetivo principal determinar de qué manera incide la gestión pública en la cultura organizacional de la entidad antes detallada. El tipo de investigación que se aplicó fue básico, de diseño correlacional- no experimental. Se concluye que la gestión pública incide significativamente en la cultura organizacional de organización con un $r=0.836$ según los resultados de la aplicación de la formula estadística de Rho Spearman. El aporte se fundamenta en recomendar que en todas

las instituciones públicas se implemente una adecuada gestión pública, pues es un avance para desarrollar correctamente la gestión pública en el Perú.

González y Capuñay (2018), en su tesis “Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Docente Belén, Lambayeque; tiene como objetivo determinar en qué medida influye la Cultura Organizacional en el aspecto laboral de los empleados de la institución antes descrita. El autor empleó el tipo de investigación descriptiva-explicativa, de diseño no experimental. Se concluyó que la cultura organizacional influye directa y significativamente en el desempeño de los trabajadores de la institución antes mencionada, ello se corrobora en el 0.606 % según los resultados de la aplicación de la fórmula estadística de Pearson.

Para fundamentar las variables, se analizó el aspecto teórico de la cultura organizacional, quien se entiende como un estudio que actualmente se analiza desde las ciencias administrativas, por lo cual se ha convertido en un enfoque donde se liga al aspecto gerencial, ya que se compone de términos como estructura organizacional, ambiente, burocracia y el análisis de los recursos humanos, es así que se detalla como un conjunto de características de una organización que se difiere de otra, el cual se expresa en la conducta, estructura y formar de establecer un marco normativo que se trasmite hacia los empleados (Gómez, 2014).

Por otro lado, ya se ha reiterado que “el enfoque de la cultura organizacional se refleja en la actitud de los empleados en la manera de compromiso e identidad con la organización, teniendo como base el trabajo en equipo para lograr objetivos institucionales” (Morente y Ferrás, 2018, p.18).

De acuerdo con lo descrito se puede deducir que la cultura organizacional moldea la forma de acción que desarrollan los recursos humanos, por lo que el éxito institucional depende del esfuerzo integral que ejecuten los empleados para cumplir metas establecida; por tanto, la teoría de la cultura organizacional se enfoca en estudiar el comportamiento de toda organización el cual se detalla como un mecanismo que le permite al empleado adaptarse al medio que lo rodea, es decir los recursos humanos tienden a fijarse y perpetuarse en los cambios que se desarrollan en su entorno, lo cual tiene que acoplarse para que encaje en la colectividad.

Hellriegel y Slucum (2015), describen que existen cuatro tipos de cultura organizacional en todas las organizaciones, las cuales son cultura burocrática quien está ligada al papel de las reglas, formalidades y procesos sin optar por transformaciones, es decir posee características normativas para seguir lo establecido. Los recursos humanos que prestan servicios en asociaciones que ejercen este tipo de cultura apoyan mucho la formalidad, por lo que se asumen funciones, tareas y roles que se tienen que cumplir acorde a la ley (Hellriegel & Slucum, 2015); así mismo se tiene la cultura del clan, la cual se refiere al papel que cumple cada empleado en un grupo social, es decir se establece una práctica organizacional donde la socialización es principio fundamental, y que gracias a ellos las características de un empleado son guía para otros. La cultura del clan se refleja cuando un integrante de mayor experiencia se convierte en guía y mentor de un modelo de comportamiento hacia los demás, por lo que se comparte anécdotas, orgullo y celebraciones en grupo (Hellriegel & Slucum, 2015); seguidamente se tiene la cultura del emprendimiento, la cual se refiere al conjunto de características que posee un entorno social en relación a la función que cumple, por lo que la transformación es el principal motivo de todo trabajador, en esta cultura se profesa los riesgos, la creatividad, los cambios, por lo que se diferencia claramente de la cultura burocratiza, ya que su esencia consiste en que todos los recursos humanos persigan una conducta competitiva (Hellriegel & Slucum, 2015) y finalmente se tuvo la cultura de Mercado, la cual es donde se enfoca en crear una conducta prospectiva y basada en la economía, es decir todos los trabajadores poseen características para buscar el máximo beneficio económico en la entidad, por lo cual su trabajo esta dimensionado al interés de su retribución financiera. La cultura de mercado en una organización ejerce en todo momento la relación entre jefe y empleado bajo la presión de un contrato, por lo que el personal tiende a maximizar sus esfuerzos para que sean recompensados o castigados (Hellriegel & Slucum, 2015).

Basado en lo establecido por Robbins, (2009) citado por García (2017), las características son las siguientes. la cultura débil, quien manifiesta cuando la relación social de los empleados no se comparte en un aspecto positivo así mismo los valores institucionales no con compartidos y tampoco concuerdan con el favorecimiento de la consecución de metas institucionales. La cultura débil de una organización se refleja cuando los valores individuales sobresalen que los institucionales, es decir intereses externos ocupan en mayor tiempo las funciones y tareas de un empleado, por lo que influye en un deficiente desempeño laboral, lo cual acarrea perjuicio a la institución. La cultura débil se caracteriza por ser

quebrantada, polarizada, atomizada e incomprensible por el personal que labora en una organización; por otro lado, se tiene la cultura Fuerte: La cultura fuerte a diferencia de la antes descrita se refleja en aquella organización donde los valores son pilares del comportamiento actitudinal del empleado, así mismo son centrados, obedecidos y compartidos por todos. La cultura fuerte de una institución se manifiesta en el acuerdo total de los recursos humanos en seguir un tipo de cultura, lo que significa que todos empleados persiguen un acuerdo respecto al cumplimiento respectivo de los objetivos institucionales.

En base a ⁸ las dimensiones de la variable de estudio, se tiene las creencias laborales, las cuales son “el conjunto de patrones que se comparten entre los individuos de una entidad, que pueden influenciar en la eficiencia organizacional” (López, 2018, p.139). En tal sentido, las creencias laborales son convicciones que tienen los recursos humanos que pueden ser ejercerse individual o colectivamente dentro del entorno de una entidad.

Por otro lado “las creencias laborales que se desarrollan en las municipalidades se reflejan en la identidad que posee el empleado frente a la institución, así mismo en las relaciones que se generan entre el equipo de funcionarios” (Cuyo y López, 2018, p.109). Es decir, las creencias laborales se reflejan en la identificación del personal con su institución, en el predominio de resolver problemas en equipo, en no limitarse en la capacidad de desarrollar habilidades y por último en ejercer su trabajo sin ninguna influencia negativa que manipule su conducta.

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores, relaciones interpersonales, la cual es relacionada con el nivel de interacción que se desarrolla entre los colaboradores de los equipos de trabajo, así mismo se detalla desde el aspecto social, ya que se refleja la forma de confraternidad, participación y actividades que realiza el trabajador, de la misma manera en el nivel de apoyo y confianza entre los recursos humanos para compartir tareas y cumplir metas institucionales (Martínez, 2017, p.37). Por tal razón, “todas las entidades deben coordinar estrategias significativas para que los empleados puedan relacionarse laboral y afectivamente, con el objetivo de cumplir con lo propuesto en beneficio de una población” (Martínez, 2017, p.37). Respecto a lo transcrito en líneas anteriores, las relaciones interpersonales siempre están en la vida diaria de cada trabajador, por lo tanto, son un medio adecuado para efectuar las finalidades de cada entidad, siempre y cuando estén relacionadas al bien común, por ello es importante desarrollarlas e implantarlas en un ambiente donde se

requiere de trabajo en equipo, comunicación de ideas y motivación para desarrollar correctamente un trabajo específico.

Así mismo se tiene el involucramiento e identidad laboral: ² “En la actualidad se tiene presente la idea que involucrar, es implicarse, identificarse con algo, y si se habla en el ámbito laboral, se entiende que el colaborador se identifica con la institución y realiza mejor sus labores cotidianas” (Parraguez, 2019, p.4). En efecto, el involucramiento laboral se conceptualiza como el grado de identificación que un trabajador tiene frente a su trabajo, así mismo se refleja su preocupación y dedicación para solventar las tareas que se le encomendó. El involucramiento laboral en las entidades es una gestión que se tiene que realizar de manera estratégica, pues mediante esta identificación se logra una relación importante con la eficacia, eficiencia y efectividad de los empleados en la consecución de metas institucionales. Citando a López (2013), refiere que la identidad laboral es una construcción cultural que se desarrolla en las entidades públicas de manera tanto individual como colectiva, es decir se detallan las acciones que el empleado adquiere y se autoidentifica, lo que determina su rol y desempeño dentro de su trayectoria laboral.

La misión, referida al conducto de una institución que se enfoca en el cumplimiento de los objetivos propuestos en una institución, así misma guía a los recursos humanos hacia su consecución en un periodo determinado.

Visión, la misma que se refleja en la expectativa que desea alcanzar a futuro, por lo que debe cumplir con lo propuesto a base de un buen desempeño laboral por parte de los empleados y el adecuado liderazgo de los dirigentes (López, 2018).

Consecuentemente, respecto a la variable se tiene la segunda dimensión, la cual es valores laborales, quienes son todo principio que se desarrollan y forman parte de una institución, así mismo inciden en la conexión entre el empleado y el desempeño laboral que realizan, por lo que el objetivo es su institucionalización y ejercerlos a través de la misión y visión de la organización (De la Peña, 2014). En ese contexto, los valores ayudan a mejorar la conducta de los integrantes de una institución, de la misma manera mejoran el desenvolvimiento laboral, por lo que su ejercicio supera cualquier problema organizacional que se presente. Es significativo que las instituciones públicas planteen las definiciones de los valores, pues ellos son la base para generar buenos resultados y consecución de objetivos organizacionales.

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores; la responsabilidad, quien de acuerdo a Alves (2015), es toda obligación o cuidado de realizar o decidir cualquier acto dentro de una institución, por lo que implica el cumplimiento de objetivos o metas planteadas que recaen en una persona o el colectivo de una entidad. La responsabilidad es tomada como un valor laboral que se desarrolla individual o colectivamente, por lo que es base fundamental para cumplir con lo que se propone y es característica positiva dentro de una cultura organizacional, pues compromete de actuar de una manera eficiente, productiva y correcta.

Superación personal, la cual “es todo valor humano que tiene una persona para adoptar nuevos hábitos, formas y medios que permiten alcanzar lo propuesto profesional y personalmente” (Barnard, et al., 2018, p.27). La superación personal en las entidades públicas corresponde al grado de satisfacción del empleado respecto al trabajo que realiza, es decir si esta conforme con la labor que desempeña y si ésta incide en su crecimiento personal, profesional e intelectual, de ahí parte la motivación para cumplir con lo propuesto en la institución.

Honestidad; el cual es un valor que determina el nivel de comportamiento de un empleado en una institución, así mismo genera la manera de confiar en los actos que realiza y ejecuta, es decir, está relacionada a la justicia y moral respecto a cumplir las normas establecidas. El sector pública carece de personas honestas por las acciones que realizan dentro de una institución, por lo que la conducta de los empleados públicos hoy en día esta en tela de juicio por los actos de corrupción que día a día salen a relucir.

Por otro lado, se tiene la dimensión Comunicación, la cual ⁶ es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y los diferentes públicos que tiene en su entorno. Estos mensajes circulan en varios niveles y de diversas maneras. Pueden transmitirse, por ejemplo, a través de canales interpersonales o de medios de comunicación más o menos sofisticados; pueden ser verbales o no verbales, utilizar la estructura formal de la organización o las redes informales, viajar horizontal o verticalmente en la pirámide jerárquica, darse dentro de la entidad o rebasar sus fronteras (Fernández, 2019). La importancia de la comunicación organizacional permite transmitir mensajes entre los recursos humanos, lo cual al realizar este intercambio permiten entender las necesidades, actitudes, emociones y conocimientos, así mismo influir en su conducta que lo llevara a determinar su desempeño laboral.

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores, comunicación interna, la cual es todo método, estrategia, canal o mecanismo que se desarrollan dentro de una institución, en el aspecto público se refiere al intercambio de mensajes entre el personal administrativo que labora en una entidad pública, cuyo finalidad es compartir información para lograr objetivos colectivos y la comunicación externa, la cual es el conjunto de mensajes destinados a la sociedad, de tal forma, conecta al ciudadano con los empleados que laboran en la entidad pública, por lo que mejora la imagen institucional y ofrece la confianza por las acciones que se realiza.

Consecuentemente, se analizó la dimensión capacidad directiva, quien ¹⁸ es el conjunto de aptitudes, habilidades y conocimientos que una persona adquirió profesionalmente para ejecutar actividades en un determinado cargo, así mismo se relaciona con la coordinación y liderazgo para trabajar en un grupo de trabajo bajo la finalidad de conseguir resultados positivos para la institución.

² Las entidades presentan un escenario típico, en el que la supervivencia de la organización depende en última instancia de la capacidad de sus directivos, jefes y colaboradores, para resolver problemas, tomar decisiones e implantar soluciones con éxito, según Valls (2010), citado por Cunya (2016). Acorde a lo descrito la gestión que se realiza en una entidad depende del equipo directivo, por lo que saber desarrollar y guiar es fundamental para el éxito de una organización, por ello se debe contar con recursos humanos que cuenten con habilidades y competencias resultantes para ejercer correctamente la administración institucional.

De esta manera la capacidad directiva debe tomarse en cuenta por muchos representantes o jefes de algunas entidades que tiene como objeto alcanzar el bien común, ya que poseer un equipo adecuado que ejerza ² el liderazgo, la comunicación y una razonable toma de decisiones, cumplirá con lo propuesto en la organización.

¹⁰ Esta dimensión tiene los siguientes indicadores, habilidades gerenciales, las cuales consisten en conjuntos de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. No obstante, en tanto que los individuos con diferentes estilos y personalidades aplican sus habilidades de manera diferente, existe un grupo central de atributos observables en el desempeño eficaz de habilidades que son comunes a través de toda una gama de diferencias individuales. (Whetten y Cameron, 2011, p. 9).

Respecto a lo mencionado, las habilidades gerenciales vienen hacer las metodologías que emplean los recursos humanos basadas en estrategias, herramientas, aptitudes y estilos que conducen a resultados exitosos en las organizaciones, de la misma manera cada individuo posee en gran medida más que otro, por lo que se recomienda que sean las personas idóneas para tomar un cargo directivo.

Estilos de liderazgo, quienes son importante en toda entidad, pues los directivos conducen hacia el éxito o fracaso respecto al cumplimiento de metas y objetivos propuestos, en ese sentido, los estilos de liderazgo vienen hacer toda influencia interpersonal ejercida por medio de la comunicación para conseguir algo acordado, así mismo son todos los actos ejercidos por los líderes que tienen como objetivo influir en la conducta de los miembros de una organización de manera positiva o negativa (Jiménez y Villanueva, 2018).

Jiménez y Villanueva (2018) señalan que existen cuatro tipos de liderazgo: En primer lugar, el liderazgo autocrático, donde el líder se caracteriza por poseer inflexibilidad hacia los puntos de vista de los empleados; en segundo lugar, el liderazgo democrático, donde el líder se caracteriza por poseer sentido de integración y respeto hacia los empleados; en tercer lugar, el liderazgo laissez-faire, ejerce un directivo por ser apático e irresponsable, cediendo sus funciones a los empleados y sustrayendo responsabilidad de su cargo, algo característico en todas las entidades públicas; y por último, el liderazgo transformacional, donde se busca resultados organizativos, en base a la inspiración, motivación y búsqueda del bien colectivo.

Toma de decisiones, siguiendo el pensamiento de Valls (2010), la toma de decisiones es toda facultad que se ejerce de manera individual o colectiva dentro de una organización, por lo que se necesita de aptitudes y capacidades para asumir riesgos en una institución. Por tanto, la toma de decisiones es la facultad de una persona para tomar en nombre de un bien común e institucional las riendas de la administración y gestión, por lo que se requiere que se ejecute de forma conjunta y democrática.

En relación a la variable gestión pública, la noción de la Real Academia Española, la gestión pública es conceptualizada como la acción y efecto de gestionar, por lo que la palabra gestionar se detalla como “ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de un organismo” (RAE, 2018).

En palabras de Rojas (2006), la gestión pública es un factor significativo e indispensable en cualquier entidad, por lo que se debe generar líneas de acción en la administración para

hacer uso de la planificación y ejecución de cambios institucionales, es decir la gestión es todo proceso estratégico que aplican los recursos humanos para cumplir con metas propuestas y satisfacer necesidades sociales.

Bolívar y García (2014), señalan el modo de configuración de la ¹⁴gestión pública:

La gestión pública es todo proceso que articula en base a la planificación, las acciones que realizarán los entes de un gobierno en cualquiera de sus dimensiones, las cuales estarán relacionadas a las prioridades fijadas en un Plan Nacional de desarrollo, con el objetivo de avalar acciones que se reflejen en búsqueda del bien común. (p.54)

Acorde a lo descrito la gestión pública proviene de acciones que realizarán los recursos humanos de cualquier entidad de gobierno, las cuales deben incorporar operaciones estratégicas para lograr con objetivos y metas propuestas, las cuales están dirigidas a satisfacer a una colectividad carente de servicios sociales básicos.

Por tanto, la gestión pública es “todo proceso de cambio constante de una estructura organizacional, dirección y capacidades para cumplir con las necesidades de un conjunto de personas” (Rueda, 2018, p.29); por consiguiente, la gestión pública viene hacer un proceso ejecutado por trabajadores públicos que tienen como fin la búsqueda del bien común a través de solución de necesidades sociales.

Según Quillama (2009), la gestión pública es “el conjunto de acciones y métodos mediante los cuales todas las organizaciones de aspecto público dentro del estado tienden a lograr a través de la planificación, el logro de sus metas, fines, objetivos reflejados en programas y políticas públicas” (p.3).

De las nociones antes mencionadas, se puede deducir que la gestión pública se desarrolla desde el aparato estatal, la cual a través de un proceso de planificación que se refleja en políticas, programas y acciones, buscan como fin prioritario resolver problemas sociales que carece la sociedad.

¹En base a las dimensiones de la variable gestión pública, se tiene como primera la organización institucional quien es un:

“Conjunto de dependencias y funciones las cuales tienen como objetivo fundamental cumplir con las metas propuestas, bajo el aspecto de eficiencia, eficacia y efectividad, por lo que tiene como fin satisfacer las carencias de una comunidad” (Chiavenato, 2007, p.18).

La estructura de una organización depende de los recursos que cuente para resolver problemas sociales, entre ellos los recursos humanos, logísticos, tecnológicos, etc., en efecto estos elementos son esenciales para determinar qué tan aprobada la gestión de una entidad.

La organización institucional tiene la función principal de generar correctamente los servicios sociales que carece la sociedad, lo cual tiene que generar un buen impacto en la calidad de vida del poblador, por ello se manifiesta como el tercer pilar dentro de la Modernización de la Gestión Pública-Gestión de proceso.

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores, recursos humanos, los cuales ³ se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones. Éstas necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos materiales y tecnológicos (Chiavenato, 2007, p.19).

Recursos logísticos: Los recursos logísticos son aquellos medios, herramientas materiales que dispone la administración de una entidad, las cuales tienen como objetivo principal cubrir las necesidades y resolver problemas institucionales (Chiavenato, 2007, p.19).

Recursos Tecnológicos: Los recursos tecnológicos son todos los materiales y servicios que emplea una entidad para cumplir un propósito, por tanto, pueden ser tangibles (computadoras, impresoras, etc.) o intangibles (sistemas virtuales, aplicaciones, etc.) (Chiavenato, 2007, p.19).

Por otro lado, se tiene el desarrollo del potencial humano, el cual es todo lo relacionado al desarrollo ⁸ de los recursos humanos para contribuir con el logro de metas y objetivos institucionales, así mismo con la realización personal de cada individuo de cada institución. Una entidad que tiene empleados capacitados, obtiene buena productividad, eficiencia y eficacia en la administración que desarrolla.

En palabras de Cuervo (2013), los seres humanos transforman todo el entorno que los rodea, así como viceversa, por ello tienen la capacidad y potencialidad de cambiar toda una estructura que se encuentra arraigada, la misma actividad conductual y creativa hace posible generar cambios en beneficio colectivo o común en el ambiente que los rodea.

En por ello que, ¹⁴ la gestión del potencial humano dentro de las organizaciones públicas es importante para lograr objetivos planteados, por lo que se debe generar capacitaciones

constantes a los recursos humanos para afrontar problemas en la administración pública que se presente a diario.

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores, capacitación del personal, la cual se refiere básicamente al “¹¹ proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (Chiavenato, 2007, p.19).

Eficiencia, la cual “Es la correcta utilización que realizan los trabajadores sobre los recursos de una entidad, por lo que se trata de toda capacidad que poseen los seres humanos para realizar adecuadamente una tarea o función que se le asigne” (Chiavenato, 2007, p.34).

Eficacia, teniendo en cuenta a Chiavenato (2007), es: “El nivel de consecución de objetivos, metas y planes en un tiempo establecido, en ese sentido se detalla como la forma satisfactoria de conseguir resultados independientes de los recursos que utiliza” (p. 35).

Finalmente, en base a la ⁴ definición de términos básicos, se tuvo:

Cultura: “Es el conjunto de ideas, conocimientos, tradiciones, conductas que caracterizan a un grupo de personas, pueblo o una clase social en específico” (López, 2018, p. 22).

Compañerismo: “Es la unión o integración del trabajador con sus compañeros de trabajo, el cual ejecutan labores ecomendadas bajo una adecuada comunicación” (Tamayo, 2016, p. 17).

Habilidades: “Son un conjunto de aptitudes que tiene la persona para resolver con facilidad problemas que se le presenten en cualquier aspecto de su vida” (López, 2012, p. 15).

Habilidades gerenciales: “²⁰ Las habilidades directivas o gerenciales consisten en conjuntos de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. (Whetten & Cameron, 2011, p. 9)

Resolución de conflictos: “Es el conjunto de aptitudes y habilidades puestos en práctica para resolver un problema de situación compleja, con el objetivo de cumplir con una labor encomendada” (Pérez, 2015, p. 12).

Capacidad del Trabajador: “²⁷ Es todo perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones asignadas, producir resultados de calidad,

solucionar anticipadamente problemas dentro de la organización” (Palomino y Quinto, 2018, p. 43).

Satisfacción Laboral: “Hace referencia al ²⁵ conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. (Palomino & Quinto, 2018, p. 42)

Trabajo en Equipo: “Se ha hecho mención a ¹⁷ un número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todos son responsables” (Palomino & Quinto, 2018, p. 43).

Orientación hacia los resultados: Castello (2017), define que “son todos los actos que realiza una entidad para conseguir metas planteadas y planeadas, actuando bajo los evaluadores de eficiencia, eficacia y efectividad de los recursos” (Castello, 2017, p. 51).

¹⁸ Liderazgo: “Es el conjunto de habilidades que posee un individuo ⁸ para influir en la conducta de las personas, haciendo que el grupo trabaje hacia el logro de metas propuestos y objetivos planteados” (Yukl, 2018, p. 23).

Innovación: “Es la mejora de la actividad de una entidad pública o privada, bajo el aspecto del empleo de modelos tecnológicos y productos modernos para conseguir objetivos propuestos” (Rodríguez, 2012, p.251).

II. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

En la presente investigación se empleó el tipo de investigación aplicada de enfoque cuantitativo, porque “las variables en investigaciones no se manipulan, solamente se observan en su ambiente natural para su análisis y se validan teorías estudiadas previamente por otros investigadores” (Hernández et al., 2014, p.154).

De acuerdo a los objetivos de la investigación es descriptiva- correlacional; ya que tiene como objetivo obtener datos en un tiempo específico. El propósito de la investigación, es solo describir las variables y analizar su incidencia en un momento dado de acuerdo a la recolección de datos (Hernández et al., 2014).

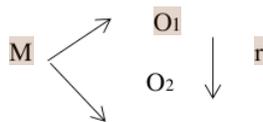
Los métodos utilizados en la presente investigación son:

Método deductivo – inductivo, ya que se tiene como finalidad revisar la teoría de las variables planteadas, así mismo examinar los aspectos de la entidad y por último elaborar las conclusiones de forma específica, con la finalidad de poder comprobar la hipótesis planteada.

El método estadístico: Utilizado en el procesamiento de los datos recolectados, utilizándose los programas estadísticos como Excel y SPSS para procesar y presentar los datos obtenidos por medio de la técnica de investigación.

El diseño del estudio es el no experimental, transaccional correlacional, pues tiene como finalidad medir la relación de incidencia entre las variables de estudio.

Diagrama:



Dónde:

M = muestra

O1 = cultura organizacional.

O2 = gestión pública.

r = relación entre variables

Respecto a la población, según sostiene Hernández et al. (2014), es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, por ello en el presente estudio la Población está determinada por 209 trabajadores municipales del distrito de Mórrope.

Tabla 1

Número de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope 2018-2020

Trabajadores	Cantidad
Nombrados	108
Puestos de confianza	15
Cas	73
Locación de servicios	13
Total	209

La muestra de la investigación es una proporción de la población, la misma que se determinó de acuerdo a la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas.

Tabla 2

Número de Muestra de trabajadores de la Municipalidad de Mórrope

Trabajadores	Cantidad
Nombrados	71
Puestos de confianza	9
Cas	48
Locación de servicios	8
Total	136

Para el cálculo de la muestra se empleó el muestreo aleatorio simple, para lo cual los investigadores aplicaron la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)(E)^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N = población.

Z = nivel de confiabilidad (95%)= 1.96

p = probabilidad favorable = 0.5

q = Probabilidad desfavorable = 0.5

E = Error= 0.10

Reemplazando:

$$\frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(209)}$$

$$n = \frac{(209-1) (0.10)^2 + 1.96^2 (0.5) (0.5)}{}$$

$$n = 136$$

En base a la operacionalización de las variables, se generó de la siguiente manera:

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INTRUMENTO Y ESCALA DE MEDICION
CULTURA ORGANIZACIONAL	21 Modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización. (Chiavenato, 2007)	Para medir la variable cultura organizacional se empleará el cuestionario que consta de 4 dimensiones y 12 indicadores, así mismo que componen 13 ítems que serán desarrollados por los trabajadores de la entidad de estudio.	Creencias laborales	Relaciones interpersonales	1-2	CUESTIONARIO- ESCALA NOMINAL
				Involucramiento e identidad laboral	3	
				Misión	4	
				Visión	5	
			Valores laborales	Responsabilidad	6	
				Superación personal	7	
				Honestidad	8	
			Comunicación	Comunicación interna	9-10	
				Comunicación externa	11	
			Capacidad Directiva	Habilidades directivas	12	
Estilos de liderazgo	13					
Toma de decisiones	14					
Organización	Es la actividad que realizan entidades del estado en sus	Para medir la variable gestión pública se empleará el cuestionario que	Organización	Recursos humanos	15-16	CUESTIONARIO- ESCALA NOMINAL
				Recursos logísticos	17-18	

GESTIÓN PÚBLICA	distintos niveles de gobiernos, con el objetivo de resolver las demandas sociales que presenta el ciudadano. (Bolívar y García , 2014)	costa de 2 dimensiones y 6 indicadores, los mismos que componen 12 items que serán desarrollados por los trabajadores de la entidad de estudio.	Institucional	Recursos tecnológicos	19-20	CUESTIONARIO- ESCALA NOMINAL
			Desarrollo del Potencial Humano	Capacitación del personal	21-22	
				Eficiencia	23-24	
				Eficacia	25-26	

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

28

2.2. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos.

Como técnica de investigación se utilizó la encuesta, lo misma que ha permitido a los investigadores medir las variables cultura organizacional y gestión pública de manera individual y asociarlas posteriormente para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario, el mismo que ha sido diseñado para poder recoger información relacionado con cada variable de la investigación el mismo que forma parte de los anexos de la investigación (Anexo 1).

En referencia a la validación del instrumento, para determinar la eficacia del instrumento de investigación se utilizó el juicio de expertos, el mismo que fue validado por 3 expertos (Anexo 2), quienes validaron el instrumento de la presente investigación.

Para la etapa del procesamiento de datos se realizó un trabajo previo de recolección de la información, mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad de Mórrope, cuestionario que posteriormente fue ordenado y valoradas las respuestas de acuerdo a las indicaciones en la investigación.

Ordenados los daros se procedió a procesar los datos a través del programa estadístico SPSS versión 25, resultados que posteriormente fueron ordenados en tablas y presentados en el capítulo de resultados utilizando el programa informático Excel y el programa Ms. Word para el análisis e interpretación correspondiente de los datos procesados.

16

2.3. Análisis de la información

Los datos obtenidos en el procesamiento de datos, se realizó el análisis de los datos para lo cual se presentó toda la información relacionada con la investigación mediante tablas donde se muestran las frecuencias y porcentajes respectivos.

Para la determinación de la incidencia entre las variables, se utilizó el Rho de Spearman, la cual permitió dar respuesta al objetivo general y a la hipótesis planteada en la investigación.

2.4. Aspectos éticos

Dentro del proceso de investigación se consideraron los siguientes aspectos éticos:

Confidencialidad: la información recopilada confidencial de la entidad de estudio no será mostrada.

Veracidad: La información presentada en la investigación es verdadera y corresponde a las respuestas otorgadas por el personal encuestado.

Integridad: no difusión de los nombres de las personas involucradas en la investigación, ni indicios de éstas.

III. RESULTADOS.

Primer objetivo específico: Determinar el nivel de Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023.

Tabla 3

Nivel de cultura organizacional en la Municipalidad de Mórrope durante el 2018 -2020

Variable/Dimensiones	Nivel	Estudiantes	Porcentaje
Cultura Organizacional	Bajo	0	0.0
	Medio	0	0.0
	Alto	136	100.0
Creencias laborales	Bajo	0	0
	Medio	1	1.0
	Alto	135	99.0
Valores laborales	Bajo	0	0.0
	Medio	0	0.0
	Alto	136	100.0
Comunicación	Bajo	0	0
	Medio	0	0.0
	Alto	136	100.0
Capacidad Directiva	Bajo	0	0.0
	Medio	0	0.0
	Alto	136	100.0

Interpretación: En la tabla 3 se puede observar el nivel de la cultura organizacional de la Municipalidad de Mórrope, en donde se puede observar que se encuentra en un nivel alto con el 100% de las respuestas de los colaboradores conformantes de la muestra de la investigación.

Respecto a las dimensiones de la variable, las dimensiones Valores laborales, comunicación y capacidad directiva se encuentran en el nivel alto con el 100% de respuestas de los colaboradores conformantes de la muestra, la dimensión creencias laborales se ubica en el nivel alto con el 99%, lo que da a entender que los colaboradores encuestados tienen conocimiento de la cultura organizacional implementada en la municipalidad y que debido a esto se encuentra fortalecida la institucionalidad y la gobernanza en este gobierno local, siendo favorable para la población beneficiada en la prestación de los servicios y la calidad de atención.

Segundo objetivo específico: Identificar el nivel de la Gestión Pública en la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023.

Tabla 4

3 Nivel de Gestión Pública en la Municipalidad Distrital de Mórrope.

Variable/Dimensiones	Nivel	Estudiantes	Porcentaje
Gestión Pública	Bajo	0	0.0
	Medio	0	0.0
	Alto	136	100.0
Organización Institucional	Bajo	0	0
	Medio	1	1.0
	Alto	135	99.0
Desarrollo del potencial humano	Bajo	0	0.0
	Medio	7	5.0
	Alto	129	95.0

1 **Interpretación:** En la tabla 4 se puede observar el nivel de la gestión pública de la Municipalidad de Mórrope, en donde se puede observar que se encuentra en un nivel alto con el 100% de las respuestas de los colaboradores conformantes de la muestra de la investigación.

1 Respecto a las dimensiones de la variable gestión pública se puede manifestar que la dimensión organización institucional se encuentra en el nivel alto con 99% y la dimensión desarrollo del potencial humano se encuentran el nivel alto con 95%, resultado de las respuestas de los colaboradores integrantes de la muestra en proceso de investigación, pudiendo indicar con estos resultados que en la institución la gestión pública se desarrolla adecuadamente, la misma que ha permitido fortalecer la institucionalidad del gobierno local y mantener estrecha comunicación interna y externa.

Tercer objetivo específico: Determinar la relación existente entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023.

Tabla 5:

Correlación de la dimensión creencias laborales y la variable gestión pública

		Creencias laborales	Gestión pública
Creencias laborales	Correlación de Spearman	1	,266**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	136	136
Gestión pública	Correlación de Spearman	,266**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	136	136

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

Interpretación: En la tabla 5 podemos indicar que existe relación entre la dimensión creencias laborales de la variable cultura organizacional con la variable gestión pública, resultando la correlación de Spearman $r=0,266$, siendo la significancia experimental $p=0,002$, valor inferior al nivel de significancia establecido por los investigadores en 0,05, interpretando los resultados se puede indicar que la relación es positiva baja entre la dimensión creencias laborales de la variable cultura organizacional y la variable gestión pública.

Tabla 6:

Correlación de la dimensión valores laborales y variable gestión pública

		Valores laborales	Gestión pública
Valores laborales	Correlación de Spearman	1	-,110
	Sig. (bilateral)		,204
	N	136	136
Gestión pública	Correlación de Spearman	-,110	1
	Sig. (bilateral)	,204	
	N	136	136

¹ **Interpretación:** En la tabla 6 se puede observar que ² no existe relación entre la dimensión valores laborales de la variable cultura organizacional con la variable gestión pública, resultando la correlación de Spearman $r = -0,110$, siendo la significancia experimental $p = 0,204$, valor superior al nivel de significancia establecido por los investigadores en $0,05$, no existiendo relación alguna entre esta dimensión y la variable, por lo que se tiene que fortalecer en la institución los valores laborales para mejorar la relación institucional y la relación con los miembros de la sociedad.

Tabla 7:

1 *Correlación de la dimensión comunicación y variable gestión pública*

	Comunicación	1 Gestión pública
	Correlación de Spearman	1 ,078
Comunicación	Sig. (bilateral)	,366
	N	136
	Correlación de Spearman	,078
Gestión pública	Sig. (bilateral)	,366
	N	136

1 **Interpretación:** En la tabla 7 se puede observar que **2** no existe relación entre la dimensión comunicación de la variable cultura organizacional con la variable gestión pública, resultando la correlación de Spearman $r = 0,078$, siendo la significancia experimental $p = 0,366$, valor superior al nivel de significancia establecido por los investigadores en $0,05$, no existiendo relación alguna entre esta dimensión y la variable, por lo que en la institución se tienen que establecer estrategias para fortalecer la comunicación debido a que esta **8** es un factor importante en el desarrollo de las instituciones y la relación con todos los demás miembros de la sociedad.

Tabla 8:

Correlación de la dimensión ² capacidad directiva y variable ³ gestión pública

		Capacidad directiva	Gestión pública
Capacidad directiva	Correlación de Spearman	1	,252**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	136	136
Gestión pública	Correlación de Spearman	,252**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	136	136

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

Interpretación: En ⁴ la tabla 8 podemos indicar ²² que existe relación entre ¹ la dimensión capacidad directiva de la variable cultura organizacional con la variable gestión pública, resultando la correlación de Spearman $r=0,252$, siendo la significancia experimental $p=0,003$, valor inferior al nivel de significancia establecido por los investigadores en 0,05, interpretando los resultados se puede indicar que la relación es positiva baja entre la dimensión capacidad directiva de la variable cultura organizacional y la variable gestión pública, por lo que se tiene que seguir fortaleciendo la capacidad de los directivos para continuar realizando el buen trabajo que se viene haciendo y el fortalecimiento con los demás miembros de la sociedad.

24

Objetivo general: Determinar la incidencia de la Cultura Organizacional en la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023.

Tabla 9:

4
Correlación de la cultura organizacional y la gestión pública

		Capacidad directiva	Gestión pública
2 Cultura organizacional	Correlación de Spearman	1	,258**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	136	136
Gestión Pública	Correlación de Spearman	,258**	1
	1 Sig. (bilateral)	,002	
	N	136	136

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

Interpretación: De la tabla 9 se puede manifestar **1** que existe relación entre las variables cultura organizacional y gestión pública en la Municipalidad de Mórrope, siendo la Correlación de Spearman $r=0,258$, con significancia experimental de $p=0,002$, valor inferior al fijado por los investigadores en 0,05, por lo que se tiene que seguir fortaleciendo estas variables para continuar desarrollando la buena gestión que hasta la fecha la gestión viene ejecutando desde el 2018.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico planteado en la investigación: Determinar el nivel de Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023, se puede indicar que de acuerdo a la tabla 3 el resultado es que ² la cultura organización de la Municipalidad Distrital de Mórrope se encuentra en nivel alto con el 100% de respuestas de los colaboradores encuestados; su dimensión creencias laborales se encuentra en nivel alto con el 99%, la dimensión valores laborales se encuentra en nivel alto con 100%, la dimensión comunicación está en el nivel resultados alto con 100%; y, la dimensión capacitación directiva en el nivel alto con 100%, resultados diferentes a los determinados por Franco (2021), quien determino en su investigación que la cultura organizacional es regular, pues así lo manifiestan la mayor parte de los encuestados, al igual que los datos obtenidos por González et al. (2017), debido a que el 46% de los encuestados manifiestan que la cultura organizacional es deficiente, afectando estos resultados a la institución, por lo que se tiene que continuar con el trabajo que se viene realizando sobre fortalecer la cultura organizacional en la institución por ser relevante en el fortalecimiento institucional y en bien de la gobernabilidad de la institución a favor de la población menos beneficiadas.

El segundo ¹ objetivo específico planteado: Identificar el nivel de Gestión Pública en la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023 podemos manifestar que los resultados se presentan en la tabla 4, que la gestión pública se encuentra en un nivel alto con el 100%, sus dimensiones organización institucional se encuentra en el nivel alto con el 99% y la dimensión desarrollo del potencial humano en el nivel alto con el 95%, lo que ha permitido mantener una cultura organizacional alta y que los servidores de la institución se sientan comprometidos con el desarrollo de sus pueblos, resultados que son similares a los determinados por Claro (2023), quien manifestó ¹⁶ en su investigación que la implementación de la gestión pública en la institución incide en el plano organizacional, permitiendo desarrollo óptimo en el cumplimiento de metas y funciones.

Referente al tercer objetivo específico: ⁹ Determinar la relación existente entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023, podemos indicar que de acuerdo a lo presentados en las tablas 5 y tabla 8 las dimensiones creencias laborales ($r=0,002$) y capacidad directiva ($r=0,252$) son correlacionales con la variable gestión pública, con significancia experimental menor a lo establecido por los investigadores donde $p=0,05$; sobre las dimensiones valores laborales y

comunicación, podemos manifestar que no son correlacionales con la variable gestión pública con valores de $r=-0,110$ y $r=0,078$, siendo la significancia experimental para ambos casos superior a lo establecido por los investigadores ($p=0,05$), por lo que se tiene que establecer estrategias que permitan mejorar la relación entre estas variables, fortaleciendo la gestión pública en la institución; los resultados de la investigación son similares a los determinados por Claro (2023), quien manifiesta que la gestión pública incide sobre las dimensiones de la cultura organizacional fortaleciendo la institucionalidad de la municipalidad, al igual que Segovia (2019), quien indica que su investigación que las dimensiones de la cultura organizacional se relacionan con la gestión institucional y que ha permitido desarrollo organizacional de los trabajadores administrativos de la institución.

¹³ Sobre el objetivo general: Determinar la incidencia de la Cultura Organizacional en la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, 2023, se presentan los resultados en la tabla 9, donde podemos observar que las variables cultura organizacional y gestión pública son correlacionales siendo el resultado $r=0,258$, con una significancia experimental de $p=0,002$, valor inferior al establecido por los investigadores en $0,05$; lo que ha permitido que en la institución se desarrolle una buena gestión, fortaleciendo la relación entre estas variables; resultados que son similares a los determinados por Claro (2023), quien concluye en su investigación que las variables gestión pública y cultura organizacional son correlacionales e inciden significativamente, por lo que se recomienda fortalecer la gestión pública de la institución para generar una fuerte cultura organización que beneficie a todos los administrativos. De acuerdo a los resultados obtenidos, el coeficiente Rho de Spearman se observa que la significancia bilateral es de $0,002$, por lo tanto, es menor a $0,05$ de una muestra de 136 encuestadores, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula en la Municipalidad Distrital de Mórrope.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el nivel de cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mórrope, se encuentra en el nivel alto con 100%; así mismo, se encontró que el nivel de la dimensión creencias laborales es alto con 99%, las dimensiones valores laborales, comunicación y capacitación directiva con nivel alto del 100% mostrando con estos resultados que la cultura organizacional en la institución es fuerte, la misma que ha permitido alcanzar desarrollo institucional.
2. El nivel de la variable gestión pública en la Municipalidad Distrital de Mórrope, se encuentra en nivel alto con 100%, y su dimensión organización institucional en el nivel alto con el 99% y la dimensión desarrollo del potencial humano con el nivel de 95%, lo que ha permitido identificar mayor compromiso entre los colaboradores de la institución para lograr desarrollo y cumplir las metas establecidas.
3. Se pudo determinar que la relación existente entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope, para la presente investigación es que existe relación de las dimensiones creencias laborales ($r=0,002$) y capacidad directiva ($r=0,252$) con la variable gestión pública y las dimensiones valores laborales ($r=-0,110$) y comunicación ($r=0,078$) no son correlacionales con la variable gestión pública por haber obtenido valores de significancia experimental superiores a lo establecido por los investigadores ($p=0,05$), por lo que se tiene que fortalecer las dimensiones de la variable cultura organizacional para mejorar en mayor proporción la gestión pública en la municipalidad.
4. Sobre la incidencia de la Cultura Organizacional en la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Mórrope se pudo determinar que existe incidencia significativa entre estas variables, pues son correlacionales, siendo el resultado de correlación es $r=0,258$, con una significancia experimental de $p=0,002$, lo que ha permitido crecimiento institucional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Alcalde y Gerente Municipal, mantener las políticas sobre fortalecimiento de la cultura organizacional que se viene desarrollando en la institución, debido a que estas han mostrado resultados positivos en la gestión, por lo que se debe programar actividades a favor de los colaboradores que permitan fortalecer su cultura y lograr mejor desarrollo organizacional con mayor presencia en los diferentes sectores del distrito.
2. Al Gerente Municipal, fortalecer la gestión municipal programando actividades de capacitación que ayude a los colaboradores a generar mayor compromiso con el desarrollo institucional y de los pueblos del distrito, permitiendo con esto una mejor articulación entre la ciudadanía y la institución.
3. Al jefe de recursos humanos establecer estrategias que permitan fortalecer las dimensiones valores laborales y comunicación para mejorar la gestión pública institucional, permitiendo con esto empoderar a los colaboradores en asuntos del desarrollo local e institucional, logrando mayor presencia en los diferentes lugares del distrito, permitiendo mayor participación de la ciudadanía en la gestión pública institucional.
4. ²⁹ A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, mostrar mayor compromiso con el desarrollo de su institución, fortaleciendo su cultura organizacional y los niveles de gestión pública que se han implementado en la comunidad como parte del desarrollo de la gestión institucional, lo que ha permitido mayor presencia en los diferentes sectores pertenecientes al distrito.

INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	documentop.com Fuente de Internet	1%

9	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1 %
13	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
16	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.elgurux.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %

20 Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru <1 %
Trabajo del estudiante

21 Submitted to Universidad Abierta para Adultos <1 %
Trabajo del estudiante

22 Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote <1 %
Trabajo del estudiante

23 repositorio.undac.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

24 prezi.com <1 %
Fuente de Internet

25 silo.tips <1 %
Fuente de Internet

26 Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador <1 %
Trabajo del estudiante

27 repositorio.unheval.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

28 Submitted to Universidad Catolica de Trujillo <1 %
Trabajo del estudiante

29 repositorio.udh.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado