



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Transformación digital y su relación con la cultura organizacional
en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca,
Ancash- 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Bach. Depaz Jauregui, Alexandra Fiorella (orcid.org/0009-0009-2079-1878)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis familiares que son quienes me impulsan día a día a seguir adelante con mis ambiciones y jamás darme por vencida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme vivir esta experiencia que me posibilitara formarme profesionalmente y a mi asesor de tesis el Dr. Kerwin José Chávez Vera por impartirme sus saberes que fueron de mucha ayuda en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Estadística Descriptiva	18
4.2. Estadística Inferencial	27
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Transformación digital.....	18
Tabla 2 Dimensión instrumentos y Recursos Técnicos	19
Tabla 3 Dimensión Simplificación	20
Tabla 4 Dimensión Talento	21
Tabla 5 Variable Cultura Organizacional	22
Tabla 6 Dimensión Involucramiento.....	23
Tabla 7 Dimensión Adaptabilidad	24
Tabla 8 Dimensión Toma de Decisiones	25
Tabla 9 Dimensión Consistencia.....	26
Tabla 10 Correlación de la Transformación digital y la Cultura Organizacional...	27
Tabla 11 Correlación entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional	28
Tabla 12 Correlación entre la Simplificación y la Cultura Organizacional	29
Tabla 13 Correlación entre el talento y la cultura organizacional.....	30

Índice de figuras

Figura 1 Variable Transformación Digital	18
Figura 2 Dimensión instrumentos y Recursos Técnicos	19
Figura 3 Dimensión Simplificación.....	20
Figura 4 Dimensión Talento.....	21
Figura 5 Variable Cultura Organizacional	22
Figura 6 Dimensión Involucramiento	23
Figura 7 Dimensión Adaptabilidad.....	24
Figura 8 Dimensión Toma de Decisiones	25
Figura 9 Dimensión Consistencia	26

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022. El estudio fue desarrollado con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, se consideró como población a los 25 trabajadores de la municipalidad. El método de recolección de datos fue la encuesta y la herramienta empleada fue el cuestionario, La muestra fue censal. Concluyendo que existe relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022. Ya que el análisis estadístico de Spearman tuvo un coeficiente de correlación de 0,667. mostrando una relación positiva considerable entre las variables Además de una sig. bilateral 0,000. Por otro lado, se recomienda a la entidad municipal, tener una visión más integral al momento de realizar el plan de cambio digital, ya que este proceso no solo se enfoca en la adquisición de tecnología, se sugiere hacer una reestructuración interna, por lo que es imprescindible contar con un liderazgo claro de la dirección para poder desarrollar una cultura institucional que fomente la adopción de las nuevas estrategias de digitales.

Palabras clave: Transformación digital, cultura organizacional, relación.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between digital transformation and organizational culture in the workers of the District Municipality of Yuracmarca - Ancash, 2022. The study was developed with a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, it was considered as a population the 25 workers of the municipality. The data collection method was the survey and the tool used was the questionnaire. The sample was census. Concluding that there is a relationship between digital transformation and organizational culture in the workers of the District Municipality of Yuracmarca - Ancash, 2022. Since Spearman's statistical analysis had a correlation coefficient of 0.667. showing a considerable positive relationship between the variables in addition to a sig. bilateral 0.000. On the other hand, it is recommended that the municipal entity have a more comprehensive vision when carrying out the digital change plan, since this process not only focuses on the acquisition of technology, it is suggested to carry out an internal restructuring, so that It is essential to have clear management leadership in order to develop an institutional culture that encourages the adoption of new digital strategies.

Keywords: Digital transformation, organizational culture, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

En esta parte de la investigación mostraremos partes del contexto internacional, nacional, en cuanto a lo local, detallaremos lo encontrado en la entidad pública donde realizaremos la investigación, sobre las variables, transformación digital y cultura organizacional, para el desarrollo del trabajo académico, como también para la formulación del problema, la hipótesis principal y las específicas, el objetivo general y los específicos además de la justificación de la investigación.

La existencia de una pandemia ha causado estragos a nivel mundial, y las empresas no son ajenas a esto, las organizaciones han dado comienzo a una etapa de análisis estratégico, pero parece no ser suficiente, entonces surgió la alternativa digital y hoy las organizaciones han apostado por la modernidad y la evolución. En el último tiempo se venía realizando el proceso de transformación digital, el Covid-19 llegó para darle celeridad a este proceso de cambio tecnológico, esto ha causado que las organizaciones pongan el pie en el acelerador, ya que de lo contrario en un mundo tan competitivo quedarán en el olvido.

Según la IDC (2022), En el mundo se estima que este año el costo de la transformación digital estará alcanzando los 2 billones de dólares. En otras palabras el aumento sería de un 18% frente al año anterior, adicionalmente, un análisis hecho por la consultora Global Guide to Spending in Digital Transformation, pronostica que en el 2026 esta tasa de crecimiento se encuentre por el 15%, esto debido a que se dio una desaceleración durante la duración de la pandemia, también nos dicen que algunas empresas están aplicando estrategias agresivas con el objetivo de que su infraestructura digital les permita ser un agente de diferenciación e innovación, tanto con políticas de inversión como con fortalecimiento de sus alianzas estratégicas.

Tabrizi et al., (2019), No es la tecnología el factor importante en una transformación digital, al menos eso es lo que opinan los directivos a los que se les entrevistó, además resaltan que su mayor preocupación son las amenazas que trae consigo este proceso de cambio. Se sabe que solo en los EE. UU., el costo de la transformación digital ha sido alrededor de 1.3 billones de dólares, es solo en 2018, pero solo un 30% de estas inversiones lograron alcanzar las metas que se propusieron. Esto ocurre debido a que la modernización digital ofrece

oportunidades para lograr ser eficientes, además de conectar con los clientes, pero se olvidaron del factor humano que es el más importante, ya que, si este ser resiste al cambio, toda acción terminará en fallas, entonces lo que conseguiremos con el proceso de transformación digital será acrecentar las deficiencias.

También en el ámbito Nacional, Huamán y Medina (2022), nos dicen que este fenómeno mostró una celeridad asombrosa a partir del año 2020 debido a un movimiento político del estado, promoviendo así mejoras en la sociedad, en lo que respecta al factor financiero. La digitalización es inminente, cuál fuese el rubro, hoy en día hablar de desigualdad es común y no aprovechar esta nueva tecnología sería generaría un malestar en la población. Además, hacen referencia a que se necesita una gran inversión en infraestructura de comunicaciones, ya que la digitalización en el Perú está en una etapa de construcción.

Del mismo modo en el contexto nacional, Álzate (2021), en la segunda cumbre de transformación digital en Perú, hace mención que debemos tomar esta situación difícil como una oportunidad para adaptarnos a la cuarta revolución industrial, siendo la transformación digital parte fundamental, en lo empresarial, creando un plan estratégico para deslumbrar y fidelizar una clientela potencial, siempre la adaptabilidad ha sido un factor que explica el auge o la caída de las empresas, el ámbito de los negocios es muy cruel y siempre hay que estar predispuesto al cambio.

Torriani (2020), Hace referencia a que la pandemia ha traído consigo en el Perú cambios drásticos en la forma de compra y en la interacción entre las personas, por ende, las organizaciones han redoblado esfuerzos para poder estar a la vanguardia en esta transformación digital, esto es crucial y no solo para las operaciones ni el factor económico en la empresa, sino para fortalecer el vínculo que tenemos con la comunidad, precisó. En esa misma dirección, la encargada de la cámara de comercio de Lima, dijo que en la era pos pandemia las personas serán más juiciosas y le darán una valoración extra a la calidad de los productos o servicios que adquieran.

En el ámbito Local se pudo indagar distintos aspectos dentro de la municipalidad distrital de Yuracmarca – Ancash, como que la población de este distrito viene

pidiendo constantemente mejoras tecnológicas y digitales dentro de la jurisdicción de este poblado, ya que los trámites que realizan en dicha entidad gubernamental son lentos y en algunos casos no reciben nunca una respuesta para los requerimientos que realizan, por lo cual se hizo una inversión para modernizar las instalaciones y sistemas con los que cuenta la municipalidad, entonces se da la situación ideal para llevar a cabo este estudio en la ya mencionada institución, porque podremos ver de primera mano el desarrollo de una nueva cultura organizacional derivada de una transformación digital.

Ante la problemática expuesta, se planteará la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022? Y las preguntas específicas son las siguientes: ¿De qué manera se relacionan los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022?; ¿De qué manera se relaciona el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022?

En este trabajo de investigación tiene una justificación teórica porque se tiene el deseo de profundizar aspectos teóricos cuya finalidad es aumentar los saberes y experiencias para que posteriormente sirvan de base a estudios que permitan mejorar y evolucionar lo que entendemos hoy por transformación digital y cultura organizacional. Del mismo modo, posee un valor práctico, esto debido a que resultados permitirán visualizar de manera más exacta la transformación digital que se está suscitando en beneficio tanto de los colaboradores como el de los usuarios, mejorando la eficiencia. También, aporta valor metodológico, ya que este trabajo de investigación fue realizado con ciertos procedimientos científicos que incrementan la veracidad del estudio. Por último, tiene valor social, porque se intentó develar la correlación entre las variables y así poder beneficiar a los trabajadores de la institución estudiada.

De acuerdo al planteamiento del problema, se desarrolla el objetivo general determinar la relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en

los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022. Además, se definieron los siguientes objetivos específicos: a) Identificar la relación entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022; b) Señalar la relación entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022; c) Describir la relación entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Yuracmarca – Ancash, 2022.

Se tiene como hipótesis general: Existe relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022. Y como hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022; b) Existe relación significativa entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022; c) Existe relación significativa entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Yuracmarca – Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo del estudio se mencionan las investigaciones previas nacionales, así también como las internacionales. Además de exponerse las diversas teorías y conceptos teóricos que correspondan a las variables de estudio que son la transformación digital y la cultura organizacional en el personal municipal del distrito de Yuracmarca – Ancash 2022, igualmente se definirán las dimensiones de cada variable.

En el ámbito nacional, Cedano y Jaimes (2021), en su estudio cuya finalidad fue establecer si la transformación digital tiene incidencia en la cultura organizacional en las pymes textiles en la ciudad de Lima. Con lo que respecta a lo metodológico, se desarrolló, cuantitativamente, de forma no experimental de alcance correlacional - causal. Se empleó como instrumento una encuesta en línea, la cual fue aplicada en una muestra constituida por 230 colaboradores. Mientras que los resultados evidenciaron un Rho Spearman $r=-0.085$ siendo muy significativa, ($p=0.2$). Entonces se concluye que no hay una incidencia del cambio digital en la cultura institucional.

Camacuari y Chanco (2021), realizó un estudio que tuvo como fin detallar la existencia de una relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en el mundo empresarial. En cuanto a lo metodológico, se desarrolló cualitativamente. Se hizo una búsqueda exhaustiva de literatura acerca de las variables de estudio encontrando información confiable. El siguiente paso fue analizar y comparar la información recabada y formar ideas claras acerca de fenómeno estudiado, entonces concluyeron que no existe un acuerdo acerca de que las variables estudiadas se relacionen, esto se debe a que la mayoría asume que el factor tecnológico es la causa del cambio, otro tanto está en desacuerdo sobre el tipo de relación que podrían tener.

Guerrero y Boca Negra (2020), desarrollo su investigación teniendo el propósito de elaborar una base literaria que facilite reconocer una posible incidencia de la gestión del cambio cultural en la transformación digital en el ámbito financiero peruano. Ayudando a entender el cambio que trae consigo transformación digital en la cultura organizacional, en el ámbito de las finanzas. Recomendando alternativas de estudio en cuanto a este fenómeno en específico. Se elaboró con

pautas metodológicas de gestión del cambio, implicando una conversión institucional, se hizo un listado de las características de la de las variables estudiadas. Concluyendo que la transformación digital trae cambios en la cultura organizacional, sean buenos o malos, pero también nos dicen que para que se una transformación digital adecuada hace falta trabajar en la cultura organizacional, así que se relacionan bidireccionalmente,

Cáceres y Quispe (2020), realizaron un trabajo de investigación teniendo como finalidad establecer en qué medida influye la transformación digital en los procesos y prácticas en una empresa de café en Bagua Grande. La metodología utilizada es descriptiva, correlacional, aplicada. Se empleó como instrumento un cuestionario para cada variable de estudio, siendo la muestra 36 agricultores que trabajan en la planta de café. Los resultados mostraron un t de Student promedio de ($p = ,002307$) lo que deja ver un índice de varianza significativa. Entonces concluyeron que hay una influencia positiva de la transformación digital en los procesos y costumbres organizacionales.

Rosales y Ruiz (2019), en su estudio, el cual tuvo la finalidad de reconocer si la transformación digital influye en los cambios culturales en las instituciones bancarias en Lima. En cuanto a lo metodológico, se desarrolló de forma cuantitativa, correlacional, fue diseñada, no experimental, aplicada. Se empleó como instrumento el cuestionario, siendo respaldado por la opinión de tres expertos. En una muestra de 381 profesionales que son parte de las 4 entidades financieras más reconocidas del mercado (BCP, BBVA, Interbank y Scotiabank) con una población estimada de 36,033 colaboradores del rubro, los resultados evidenciaron un índice Thau de Kendall $r = 0.598$ y de Spearman $r = 0.747$, en ambos casos con un valor de significancia de ($p = 0.00$) siendo muy significativa, Concluyendo que mientras mayor sea la transformación digital, mayores serán los cambios en la cultura en este rubro.

En cuanto al ámbito internacional, Rivero & Truyol (2022), en su estudio que tuvo por objeto identificar la repercusión de la transformación digital en cultura organizacional de los maestros de una universidad en Chile. En cuanto a su metodología fue elaborada cuantitativamente, se hizo uso de la encuesta, la muestra fueron 43 profesionales de la institución educativa Los resultados

evidencian un índice de Pearson ($r=0.657$) y un valor de significativo, ($p=0.000$), además de otros análisis estadísticos que evidencian lo mismo, entonces se concluyó que preliminarmente hay una relación positiva entre las variables de estudio los maestros están abiertos al cambio digital aunque esto implique una transformación cultural en la escuela de ingeniería.

Cardona (2021), en su trabajo de investigación que tuvo como objetivo estudiar modelos de transformación digital para ver la implicancia que tenía en el desarrollo de la cultura organizacional. Para posteriormente aplicar el modelo en una universidad en Colombia, en respecto a la metodología fue desarrollada cualitativa y cuantitativamente, de enfoque no-experimental de tipo descriptivo – exploratorio. Después de un análisis de los procesos digitales en la casa de estudios, Los resultados mostraron, tener un valor significativo ($p=0.00$), y una distribución χ^2 tiene 4 grados de libertad, ($gl=4$), se concluyó hay evidencia de una incidencia de la transformación digital en la cultura institucional, también se detalla un proyecto de transformación y los pasos a seguir.

Romero (2021) en su trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la incidencia de la transformación digital en la gestión de la cultura organizacional en una empresa petrolera en Ecuador; en cuanto a la metodología empleada fue aplicada y cuantitativa, se utilizó un cuestionario el cual fue aceptado por el criterio de expertos, la muestra en este caso fue a conveniencia del investigador en colaboradores de todos los niveles en la organización y sus resultados mostraron un Rho de Spearman ($r=0.453$) y un ($p=0.000$) siendo muy significativo, concluyo de que si hay una relación directa y bidireccional entre las variables de estudio, en otras palabras la transformación digital incide en la gestión de una nueva cultura empresarial.

Ortiz (2020) realizó un trabajo de investigación que tiene por objetivo describir el impacto de la transformación digital en la gestión y cultura organizacional en una empresa de seguros en México, La metodología desarrollada fue no experimental, con enfoque, descriptivo, transversal y correlacional. Se hizo uso de un cuestionario, la muestra fue conformada por 30 colaboradores del ente privado, Los análisis estadísticos empleados fueron con base al estudio correlacional de Pearson. Los resultados evidenciaron un índice de correlación de ($r=0.560$) con un

valor de significancia inferior al 5% siendo muy significativa, concluyendo que entre las variables de estudio hay una relación positiva, mientras mayor sea la transformación digital, mayores serán los cambios culturales y de gestión.

Hie (2019), La finalidad de este estudio fue identificar y detallar el efecto de la transformación digital en la cultura transformacional en los bancos de Indonesia. La metodología empleada fue desarrollada de forma descriptiva y explicativa, se hizo uso de un cuestionario, la constitución de la muestra fue de 611 colaboradores de las entidades financieras que son parte del estudio. El modo de análisis de datos utilizado fue el modelado de ecuaciones estructurales con análisis de datos herramientas Lisrel 8.80. Los resultados muestran que la transformación de la cultural y la gobernanza de la transformación digital simultáneamente tienen un efecto positivo y efecto significativo en la madurez digital, con una contribución del 61%, concluyendo que tenemos una gran idea de este estudio, que puede dar un fuerte impacto de la eficacia del liderazgo en la gestión de transformación digital, es decir; alcanzar la madurez digital como medida del avance de la transformación digital, los líderes deben establecer primero la gobernanza de la transformación digital, que brindará una fuente poder para transformar la cultura organizacional.

En cuanto a la fundamentación teórica, primero nos enfocaremos en la primera variable, la transformación digital, según Calle (2022) Es la aplicación de directrices en los procesos de una organización con el fin de generar un cambio tecnológico y digital, lo que implica una modificación en las costumbres, valores y políticas organizacionales.

En tanto, Dörner y Edelman, (2015), su definición de “digital” Se puede dividir en tres áreas: creación de valor a través de nuevas fronteras comerciales, optimización de procesos que inciden en la experiencia del consumidor y desarrollo de competencias centrales que respaldan la iniciativa comercial general. También, Schallmo y Williams, (2017) dicen que la aplicación de tecnologías a los procesos comerciales es solo una pequeña parte del cambio virtual de una empresa. Además, las tecnologías digitales deben crear valor añadido. Para los clientes, la propia empresa y otras partes interesadas importantes. Mientras que Henriette et al. (2016) dice que, para una transformación digital exitosa, las empresas tienen que centrarse en dos actividades: reformar el valor que se le ofrece a la clientela,

transformando sus procesos usando tecnología digital para una mayor interacción con el cliente y colaboración.

Además, Heredia (2018), afirma que el proceso que constituye realizar un cambio digital puede provocar alteraciones en la expectativa generada en la clientela, en otras palabras, podría constituir un modelo de negocio que sería a prueba del tiempo ya que la principal característica de este sistema sería la innovación, la cual modificaría las costumbres que se practican dentro de la institución, buscando siempre estar a la vanguardia con la tecnología y en estos tiempos con la digitalización. También, abre un debate sobre la gobernabilidad digital y si es prudente tener menos contacto con las personas que viven en un determinado territorio, los cuales exigen métodos cada vez más rápidos de atención, pero a su vez quieren atención personalizada.

En tanto Mahraz et al. (2019) aseveran que la transformación digital es el proceso encargado de gestionar las alteraciones de todo lo que tenga que ver con tecnología dentro de una organización, además de conllevar la responsabilidad de redefinir los procesos y el orden con el que funciona la institución, al principio solo se trata de la adaptación a lo tecnológico para asegurar la supervivencia en el mercado, para luego adherirse a la cultura de una empresa y modificarla convirtiéndose en aquello que moldea las costumbres que practican los colaboradores. En este mismo sentido Singh y Atwal (2019) definen este proceso de cambio y adaptación como mantenerse a la vanguardia con lo tecnológico, siempre incentivando cualquier acción que lleve a innovar, es emplear los esfuerzos y los recursos digitales para automatizar la resolución de situaciones que se presentan en el ámbito laboral

En cuanto a las dimensiones de la transformación digital tenemos haremos uso de 3 de ellas: Instrumentos y recursos técnicos, el talento y la simplificación, comenzaremos por la primera dimensión, los instrumentos y recursos técnicos Sy (2021), estas herramientas son empleadas como plataforma para poder gestionar todos los procesos y materiales con los que cuenta la institución, hay muchos ejemplos de estos sistemas, el de logística, para la recepción y almacenamiento, el de recompensas, etc.

Borba & de Almeida (2018) señalan que los procesos técnicos son: Aquellas acciones propias de los colaboradores que posibilitan el procesamiento técnico de los documentos en sus diversas etapas. El propósito del uso y/o manejo de esta información es adecuar prácticas metodológicas a la documentación para de manera inmediata organizar, guardar, restaurar y acceder a la información para diversos fines al servicio del usuario.

En tanto, la segunda dimensión, el talento, Benjumea, et al., (2016). Mencionan que cada persona cuenta con unos rasgos únicos, lo que hace complicado cualquier intento por analizar el talento en general; no existe un patrón o ruta de pasos, los cuales seguir para ser un calificado como un buen colaborador o alcanzar la eficiencia en el realizar de nuestras actividades, si bien durante los últimos 20 años las empresas han notado que el factor humano se ha vuelto invaluable para el desarrollo de sus procesos y el alcance de sus objetivos hoy se trata de incentivar los aspectos creativos e innovadores.

Chávez y Vizcaíno (2017) Hacen mención que el talento está relacionado a, cuan inteligente es cada colaborador y la capacidad con la que realiza un trabajo en específico. El cual es evaluado por su desempeño. En los negocios, es más talentoso aquel que genera más ganancias, el mundo empresarial es cruel, aquel que no representa su trabajo con ingresos para la organización es expectorado aduciendo su falta de talento.

Ahora veremos la tercera dimensión: la simplificación, según Calagua (2018) Nos dicen que la simplificación trata de una mejoraría en los procedimientos, en el ahorro de recursos y tiempo, agilizando cualquier trámite y reduciendo el malestar que causa sobre todo en las instituciones públicas que siempre han sido un dolor de cabeza, ya que su lentitud para llevar a cabo los trámites que requiere la gente es asombrosa en algunos casos,

De igual modo, Torres (2018) nos dice que la simplificación administrativa Contribuye a los procedimientos de las agencias gubernamentales para garantizar un buen funcionamiento. Comprende la disminución de etapas de trabajo y facilidad de la gestión y resolución de procesos administrativos, que se relacionan, con el propósito de minimizar el uso de insumos y materiales, facilitando las cosas al factor

humano, en otras palabras, le da celeridad a todo proceso de gestión dentro del ámbito laboral.

Para detallar la segunda variable, nos guiamos de la siguiente aclaración hecha por Kadir & Amalia (2017), se refieren a la cultura organizacional como las costumbres, actividades y políticas, los cuales son puestos en práctica por los colaboradores, una institución, siendo parte fundamental de la imagen que proyecta para con la sociedad. Mientras que Schein (1983), definió al involucramiento laboral como un estado de ánimo positivo, afectivo y motivador hacia el trabajo, caracterizado por tres dimensiones: poder, compromiso y aceptación; La vida se caracteriza por un alto nivel de energía y vigor para la acción en el trabajo, así como resistencia y perseverancia frente a las dificultades; la dedicación.

Además, Rivera y Carrillo (2018) nos dicen que La cultura organizacional ha tomado un valor trascendental para las instituciones, sean privadas o estatales, ya que trata de elaborar una base teórica en la cual fundamente sus prácticas para descifrar cuáles son las causas del comportamiento que tienen las personas de forma individual, esto debido a que dentro de las empresas existe un factor muy irregular que viene a ser la pirámide social.

Gabini (2017), afirma que entender la forma en que se conducen las personas dentro de una organización es a lo que llamamos cultura organizacional, además de ser vinculada con el rendimiento obtenido y con el cumplimiento de los objetivos establecidos, también con los deseos de continuar siendo parte de la institución, la identificación y la forma en que los colaboradores muestran sus ganas de trabajar, además resalta que los trabajos previos no le permiten aseverar que la cultura que muestran los individuos sea una variable que determine la eficiencia de su trabajo.

Yopan (2020), aseveran que la cultura de una institución trata de describir las practicas empleadas por los individuos que son parte de ella. Enfatizan en el análisis de cómo sería una cultura idónea, además afirman que para que las costumbres y valores estén acordes a las metas organizacionales es necesario trabajarlas constantemente. En el último tiempo elaborar estrategias y métodos para lograr que las personas se identifiquen con la empresa ya no es un proceso innovador, sino que es necesario para subsistir, entonces se tiene que tener en

cuenta cualquier factor que pueda modificar las políticas empresariales y las prácticas y percepciones que poseen los trabajadores.

En cuanto a las dimensiones de la variable cultura organizacional, haremos uso de 4 de ellas: Involucramiento Adaptabilidad Toma de decisiones consistencia empezando por la primera, Involucramiento Contreras y Gómez (2018), Se caracteriza por la fortaleza de sus integrantes, quienes se organizan en grupos. Los miembros se comprometen con sus funciones laborales, se sienten parte de la institución, y son parte de la elección del rumbo que toma la institución y con las metas de la empresa.

Marín et al. (2017), hacen referencia a que el involucramiento es un factor primordial para las organizaciones, ya que ayuda a identificar el estado real en el que se encuentra la empresa, esto ayudara con la elaboración de estrategias o medidas para dar solución a los problemas expuestos. En ese sentido, Schaufeli, et al., (2002). Propone que se puede definir al involucramiento laboral como un estado de ánimo positivo, afectivo y motivador hacia el trabajo, caracterizado por tres dimensiones: poder, compromiso y aceptación; La vida se caracteriza por un alto nivel de energía y vigor para la acción en el trabajo, así como resistencia y perseverancia frente a las dificultades; la dedicación.

En tanto, la segunda dimensión: la adaptabilidad, Contreras y Gómez (2018) Las organizaciones adaptables tienen la capacidad y la experiencia para aceptar el cambio y, por lo general, experimentan mayores ingresos y una mayor participación en el mercado. Escudero y Col (2014) definen este concepto de adaptación al cambio en el nivel profundo de las relaciones, es decir. X) Inclinación psicológica a soportar los cambios y vencer la resistencia interna que impide la aceptación de los cambios. O miedo a la inestabilidad o miedo a perder el equilibrio o la comodidad. Además, Rasheed et al (2020), La adaptabilidad que poseen los colaboradores se reconoce como una habilidad de competencia importante que ayuda a las personas a adaptarse a cualquier alteración que se suscite en el ámbito empresarial.

Mientras que la tercera dimensión: la toma de decisiones Stoner et al., (1994), indican que es un procedimiento de identificación y elección de una ruta de actividades para afrontar cualquier tipo de cuestión. En sintonía con esto, Noboa et

al, (2020), hace mención a que este proceso es volátil, ya que no se puede predecir al 100% si será en beneficiosa o perjudicial para la organización, lo que le da una valoración significativa. Es por esta razón que se buscan individuos con la capacidad de analizar información y entender el contexto que las rodea con el fin de siempre tomar el mejor camino en beneficio de la institución, Samson & Bhanugopan (2022), en la analítica de datos no siempre determinan las respuestas por la cantidad de información, sino por la calidad. Esta calidad conllevará a planes y acciones mejores y más efectivas

Continuando con la cuarta dimensión: Consistencia, Contreras y Gómez (2018), nos dice que se caracteriza por actividades bien coordinadas, organizaciones que tienen fuertes conexiones, ofrecen seguridad y tranquilidad debido a una perspectiva común con objetivos trazados en unidad. En cambio, Keller (2001) opina que, al mismo tiempo, se sugiere que para desarrollar una integración se deben tener en cuenta factores como el valor y alcance individual de cada herramienta y los relacionados con el conjunto, la complementariedad entre las herramientas y el grado de compatibilidad entre ellas estrategia

III. METODOLOGÍA

En cuanto a este capítulo es donde detallan cuestiones que tienen que ver con la metodología de la que se hizo uso para el desarrollo de esta investigación, como el tipo, el diseño, las variables y su operacionalización, también están expuestas la población, la muestra y la técnica y los instrumentos empleados, además de los procedimientos, el método de análisis y los aspectos éticos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio fue aplicado y cuantitativo, Lozada (2014), este tipo de investigación tiene como finalidad aumentar la información existente del fenómeno estudiado en beneficio de las personas que se ven afectadas, además del tratamiento de los datos es cuantificable, sea está descriptiva o inferencial.

3.1.2. Diseño de investigación

Este trabajo de investigación fue no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2018), este método de estudio se da de forma transversal, ya que se toman los datos una sola visita y se muestra descriptivo, además de correlacional, con el fin de recabar datos sobre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Transformación Digital.

Definición conceptual: Calle (2022) Es la aplicación de directrices en los procesos de una organización con el fin de generar un cambio tecnológico y digital, lo que implica una modificación en las costumbres, valores y políticas organizacionales.

Definición operacional: La variable Transformación digital se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario desarrollado con base en las dimensiones, detallaron las siguientes dimensiones: Instrumentos y recursos técnicos, Simplificación y talento.

Indicadores

Instrumentos y recursos técnicos: Redes de comunicación, Terminales tecnológicos electrónicos, servicios de comunicación electrónicos.

Simplificación: Costo, tiempo, procedimientos, requisitos

Talento: Experiencia en tecnologías, habilidades digitales, compromiso.

Escala de medición: Será ordinal, Likert.

Variable 2: Cultura Organizacional

Definición conceptual: Kadir & Amalia (2017), se refieren a la cultura organizacional como las de costumbres, actividades y políticas, las cuales son puestos en práctica por los colaboradores, una institución, siendo parte fundamental de la imagen que proyecta para con la sociedad.

Definición operacional: La variable Cultura Organizacional se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario desarrollado con base en las dimensiones, detallaron las siguientes dimensiones: Involucramiento, Adaptabilidad, Toma de decisiones y consistencia.

Indicadores

Involucramiento: Empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades

Adaptabilidad: Orientación al cambio, Orientación al cliente, aprendizaje organizativo

Toma de decisiones: Participación de los trabajadores, búsqueda de información, expresar puntos de vista

Consistencia: Valores, coordinación e integración

Escala de medición: Será ordinal, Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Baena (2017) considera como población a los distintos elementos que comparten características similares, lo que permite su estudio; En este trabajo de investigación la población estará constituida por los 25 colaboradores con los que cuenta la municipalidad.

Criterios de Inclusión: trabajadores que estén activos en el momento de recolectar los datos

Criterios de Exclusión: trabajadores de permiso y/o vacaciones.

3.3.2. Muestra

Ayala (2019) nos dice que es la unificación de los casos de estudio de los que se seleccionará un conjunto representativo llamado muestra, en consecuencia, de que el tamaño de la población es finito, se trabajara con la totalidad de esta.

3.3.3. Muestreo

Se le denomina como la secuencia de procedimientos por la cual se logra seleccionar una muestra de un universo de individuos (Bologna, 2016). Por lo tanto, esta investigación hizo uso del muestreo no probabilístico.

Unidad de Análisis: Un trabajador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este trabajo se hizo uso de la Encuesta. Hernández et al., (2020), hace referencia a las actividades que realiza el investigador para obtener los datos correspondientes al fenómeno que pretende detallar, y nos dice que la encuesta es la herramienta más empleada cuando la investigación es cuantitativa.

El instrumento que empleamos fue el cuestionario. Carhuancho et al., (2019) detalla que esta herramienta recopila información detallada mediante un conjunto de preguntas sobre un tema en específico, que es de utilidad para el investigador, además nos habla de que se le debe proporcionar una escala a los encuestados con el fin de facilitarle la resolución.

En este estudio se desarrollaron 2 instrumentos de tipo cuestionario. Uno para cada variable, los cuales constaron de 17 y 24 preguntas respectivamente, usando las bases teóricas y las dimensiones que usamos en el marco teórico y en el momento de hacer la operacionalización de la variable, se hizo uso de la escala Likert, donde los sujetos indicaron, según la escala, el valor numérico asignado a cada alternativa en función a la respuesta dada, totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

Validez

Hernández et al., (2006), Está relacionada con que tan bien puede un instrumento reflejar la información que necesitamos de las variables de estudio. En una medida de representación. Nuestra herramienta de recolección de datos fue evaluada por tres (3) magíster en administración, los cuales evaluaron distintos criterios detallados en un formato, quienes manifestaron que los instrumentos son

aplicables. Los expertos en este caso fueron: Dr. Chávez Vera, Kerwin José, Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri y el Mg. Sánchez Altamirano Joselito.

Confiabilidad

Hernández et al., (2006), la confiabilidad de una herramienta de obtención de información, trata sobre que si repetimos el proceso en el mismo caso específico obtendremos los mismos resultados. En esta investigación se empleó el análisis Alfa de Cronbach para medir si es confiable el uso de nuestras herramientas. Obteniendo para el cuestionario de la variable transformación digital un coeficiente de 0,875 y para el cuestionario de la variable cultura organizacional un coeficiente de 0,870 lo que posiciona a ambos cuestionarios en la categoría de bueno.

3.5. Procedimientos

El primer acto fue tramitar el permiso debido en la municipalidad donde realizamos la investigación, en cuanto nos concedieron el acceso a sus instalaciones, preparamos los instrumentos para reunir la data, luego visitamos y recolectamos la información que necesitamos para realizar el estudio en un solo acto, después analizamos estos datos empleando el programa estadístico SPSS V26.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto que se consiguieron los datos, procedimos a tabular la información usando el programa Microsoft Excel, después hicimos un traspaso de los datos al programa estadístico SPSS V26, con el que pudimos visualizar los datos inferenciales o descriptivos que requerimos para poder realizar nuestro estudio.

3.7. Aspectos éticos

Nuestro estudio fue realizado de acuerdo a las normas APA 7.^a edición, cumpliendo simultáneamente con el código de ética y estructura establecida por la Universidad Cesar Vallejo en la resolución N° 0168-2020/UCV. El cual tiene como finalidad detallar el reglamento que trata sobre la propiedad intelectual, lo que se entiende por este concepto y lo que comprende, también hace referencia a los derechos de autor, los cuales recaen sobre todas las obras de ingenio, ya sea en el ámbito literario, artístico o científico. En este sentido, se hizo uso de un programa antiplagio para garantizar la originalidad de la investigación, También se trabajará respetando la confidencialidad de los colaboradores encuestados, respetando su derecho a la privacidad.

IV. RESULTADOS

En este capítulo de la investigación se presentarán los resultados que son producto de la aplicación de las herramientas de obtención de información, cuyo propósito fue determinar la relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en una municipalidad ubicada en el distrito de Yuracmarca 2022, haciendo uso de análisis estadístico descriptivo e inferencial.

4.1. Estadística Descriptiva

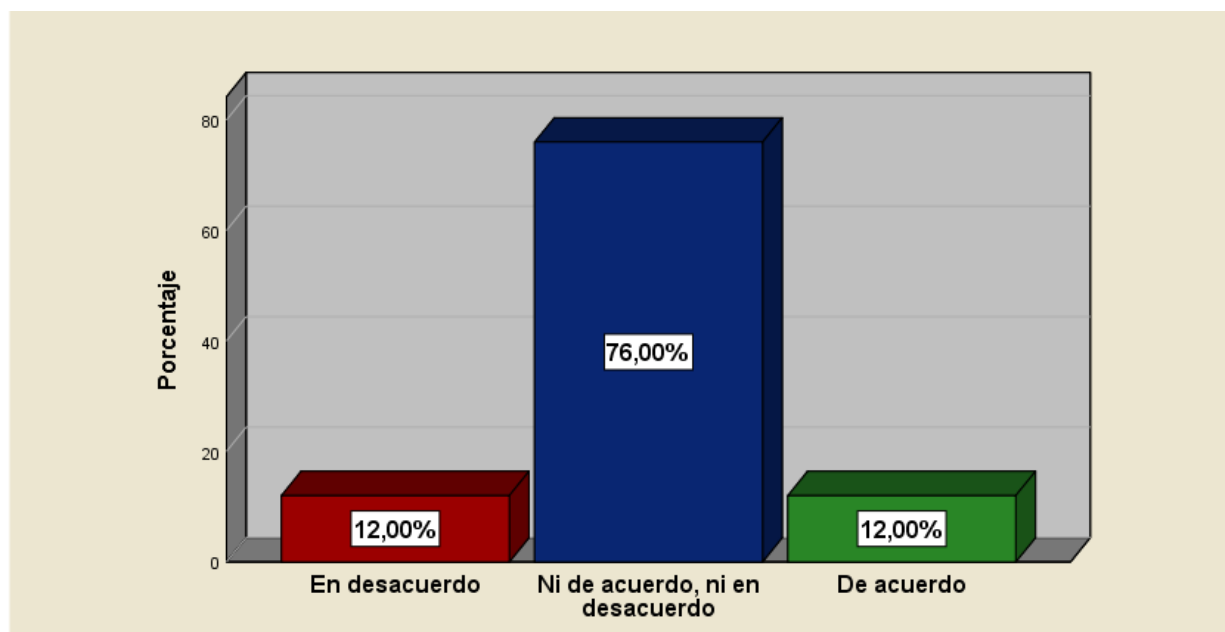
Tabla 1

Variable Transformación digital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	76,0	76,0	88,0
	De acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 1

Variable Transformación Digital



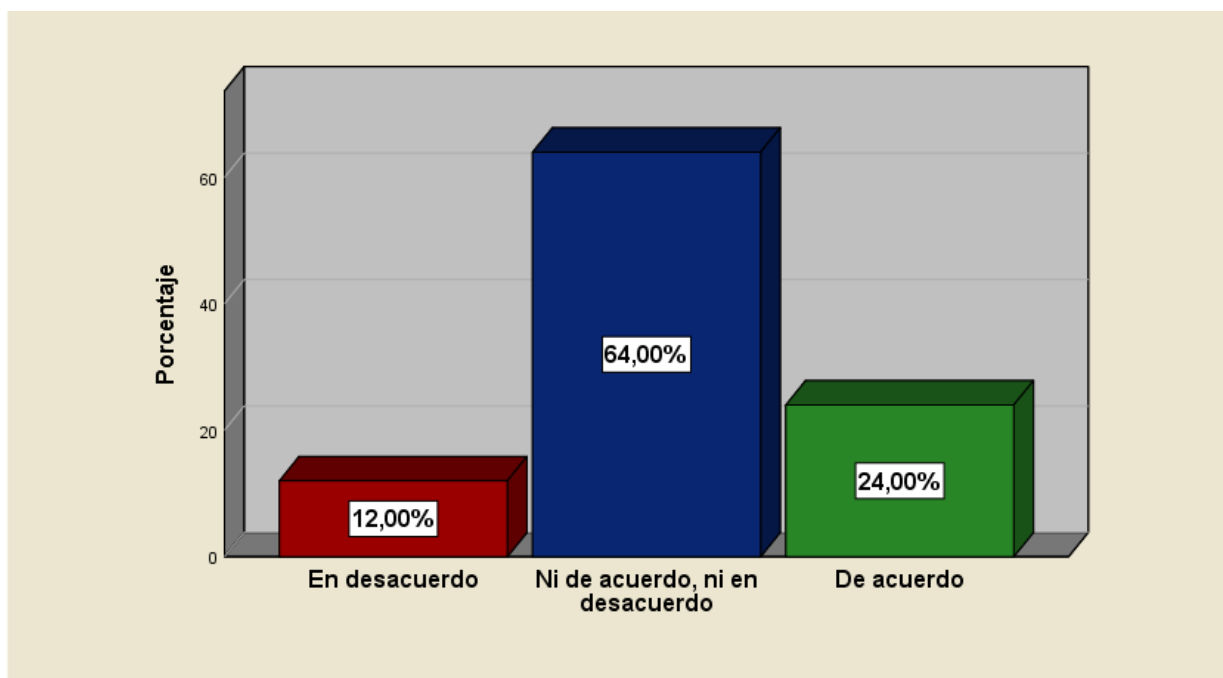
Interpretación: En la tabla y figura 1 se puede visualizar la información de la variable transformación digital, el 76% de los colaboradores encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con un proceso de transformación digital, lo que podría causarle problemas en su desempeño y por ende al funcionamiento

de la organización, mientras que un 12% de los individuos indican que están en desacuerdo con el cambio lo que podría causar dificultades, ya que el contexto exige ajustes en los procesos de atención y administración y otro 12% si se encuentra de acuerdo con este proceso transformacional.

Tabla 2
Dimensión instrumentos y Recursos Técnicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	64,0	64,0	76,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 2
Dimensión instrumentos y Recursos Técnicos



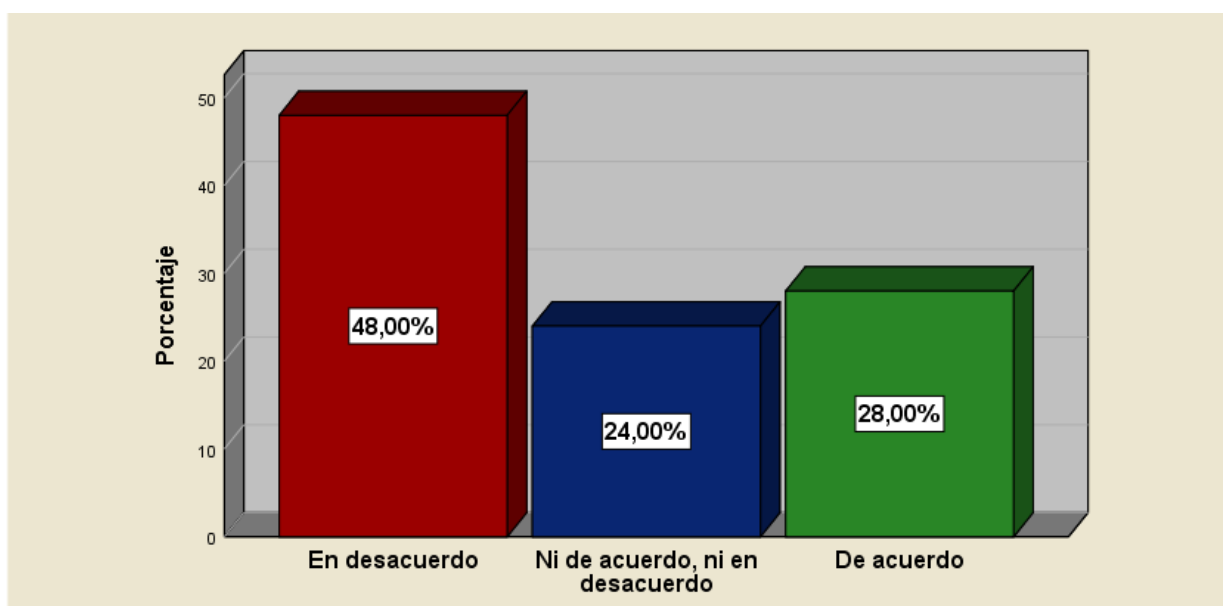
Interpretación: En la tabla y figura 2 se pueden ver los datos de la dimensión instrumentos y recursos técnicos, un 64% de los encuestados señalan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los instrumentos técnicos que les son proporcionados por el ente municipal lo que pudiera generar dificultades para el desenvolvimiento de sus funciones mitigando la eficiencia dentro de la institución, un 24% del personal está de acuerdo con la aplicación de estas herramientas

técnicas que le son de utilidad para el cumplimiento de sus actividades laborales y solo un 12% se encuentra en desacuerdo con el uso de estos instrumentos digitales.

Tabla 3
Dimensión Simplificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	48,0	48,0	48,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	72,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 3
Dimensión Simplificación



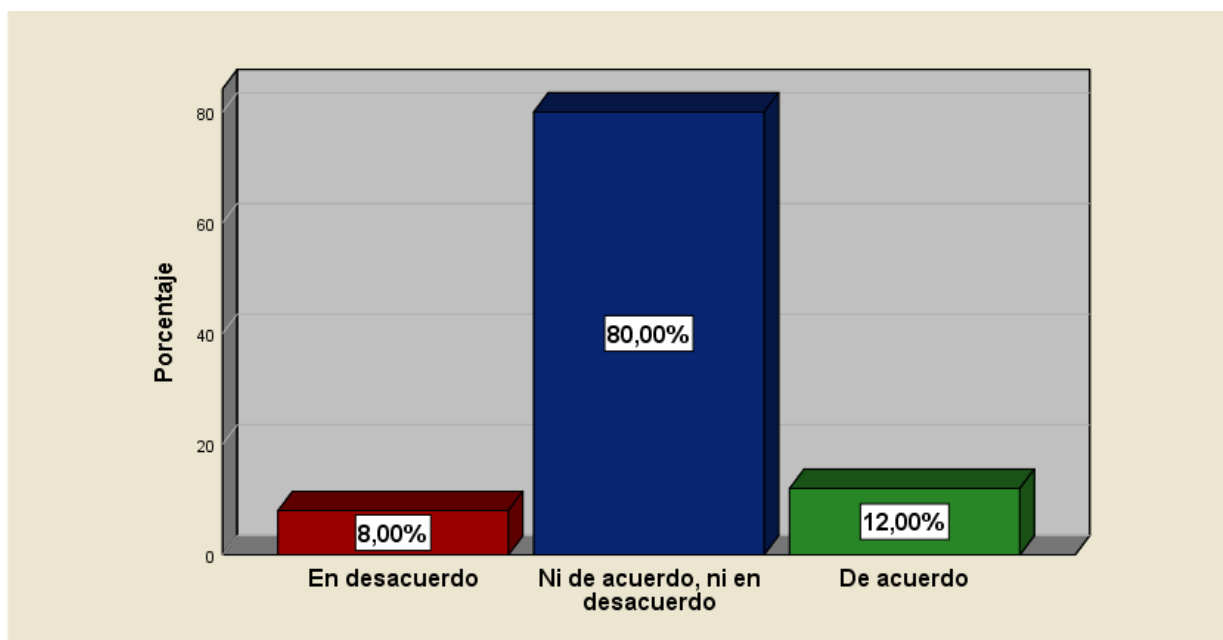
Interpretación: en la tabla y figura 3 se muestra la información de la dimensión simplificación, un 48% de los encuestados se muestra en desacuerdo con este proceso que implica agilizar los procedimientos en busca de la eficiencia organizacional lo cual es un gran problema para la institución y sus procedimientos, un 28% los individuos están de acuerdo con las medidas tomadas para darle celeridad los procesos administrativos en todas las áreas teniendo como objetivo mejorar la eficiencia, mientras que un 24% de los individuos expresan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los nuevos parámetros implantados por la

gerencia generando un contratiempo que perjudicara el funcionamiento de entidad municipal.

Tabla 4
Dimensión Talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	80,0	80,0	88,0
	De acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 4
Dimensión Talento



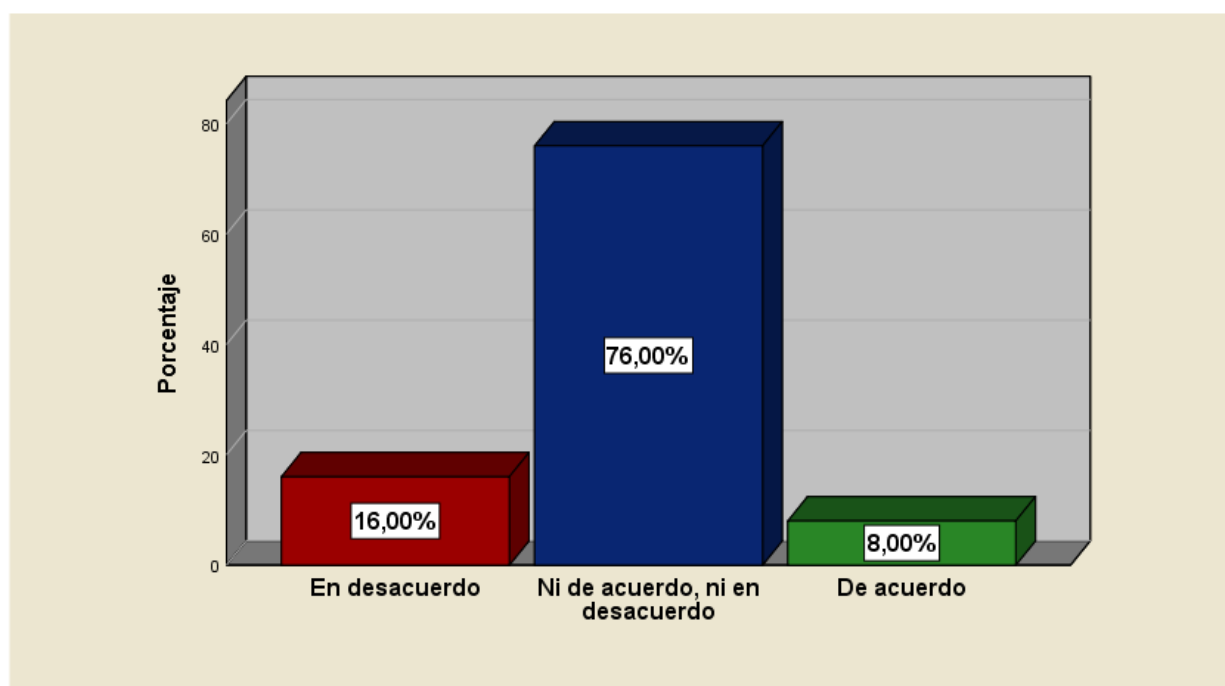
Interpretación: en la tabla y figura 4 se pueden observar los datos de la dimensión talento, un 80% de los colaboradores que fueron parte de la encuesta expresan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el talento que poseen en cuanto a manejo de herramientas digitales que ayuden a mejorar los procesos administrativos de la municipalidad, esto es una gran dificultad, ya que puede causar un retraso en el proceso de cambio digital provocando un estancamiento en la municipalidad, un 12% está de acuerdo con la pericia que muestran para el uso de estos recursos digitales que beneficiaran al funcionamiento de la institución, y solo un 8% se encuentra en desacuerdo con el talento con el que cuentan para el

uso de nueva tecnología siendo también un aspecto a considerar, ya que se podría convertir en un problema para el funcionamiento organizacional.

Tabla 5
Variable Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	76,0	76,0	92,0
	De acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 5
Variable Cultura Organizacional

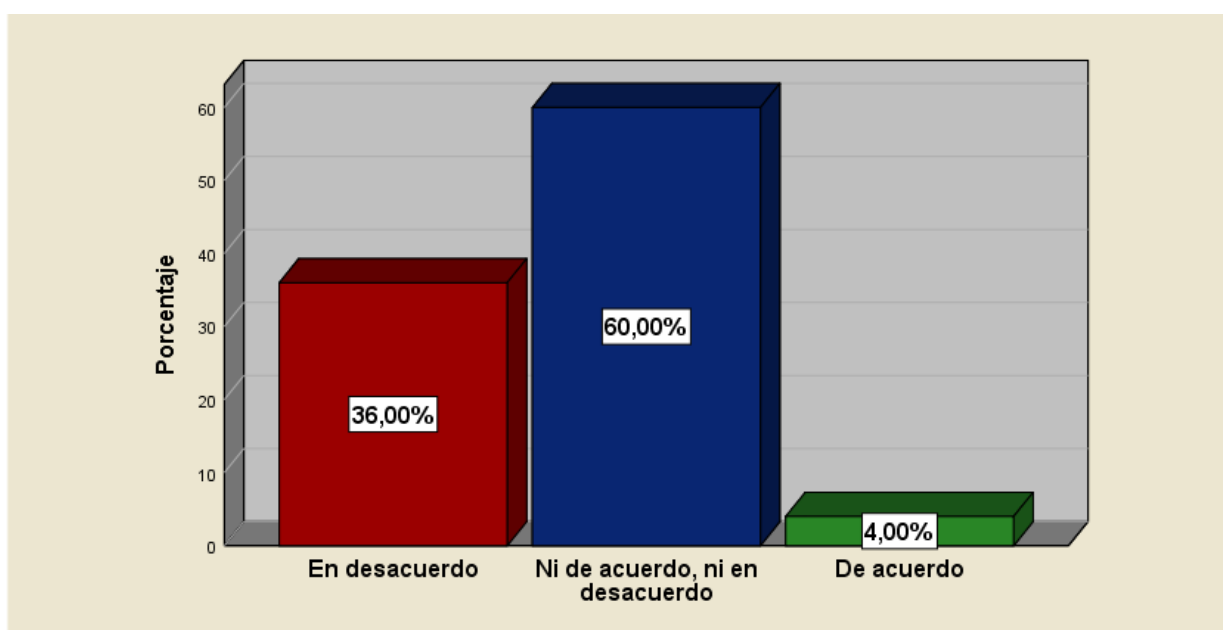


Interpretación: en la tabla y figura 5 se pueden visualizar los datos de la variable cultura organizacional, un 76% de los encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la cultura que maneja la institución esto es un gran inconveniente que podría generar confusión en las distintas áreas acerca de la dirección que sigue la empresa y los objetivos y metas que persigue, un 16% se encuentra en desacuerdo con estos valores, políticas y normas que rigen en la organización, siendo una amenaza para el funcionamiento de la institución y solo un 8% están de acuerdo con la cultura que rige en la municipalidad.

Tabla 6
Dimensión Involucramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	36,0	36,0	36,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	60,0	60,0	96,0
	De acuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 6
Dimensión Involucramiento

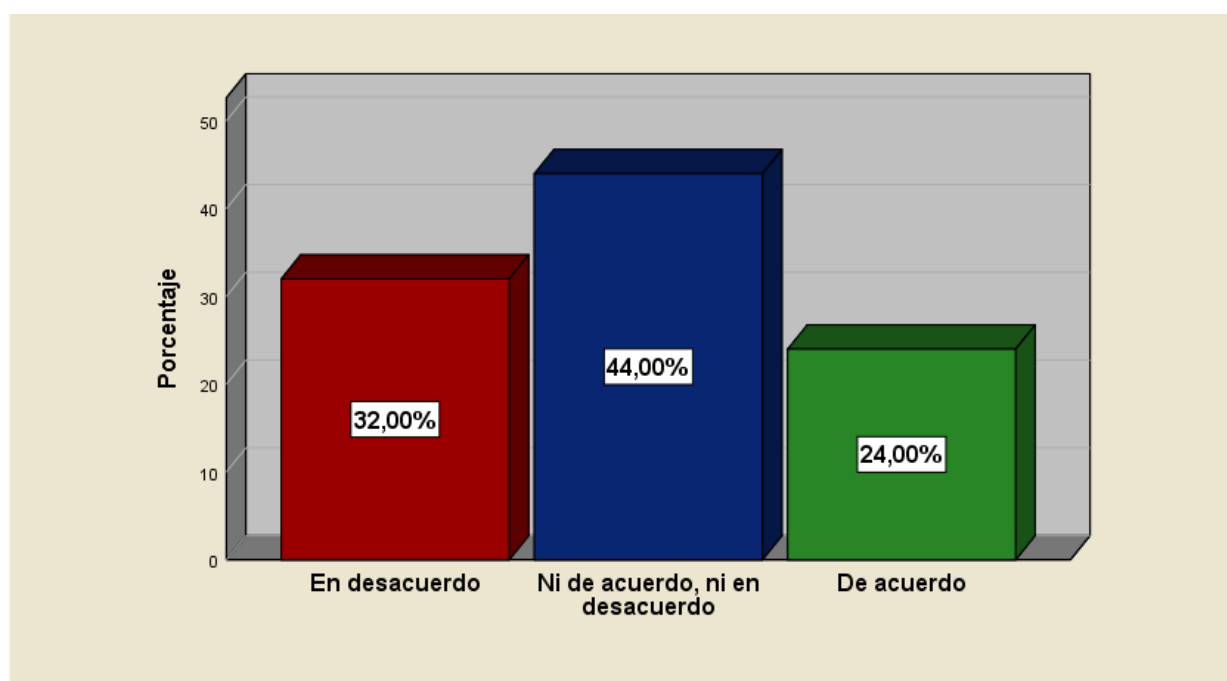


Interpretación: en la tabla y figura 6 se pueden observar la información correspondiente a la dimensión involucramiento, un 60% de los encuestados indican que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el proceso que implica involucrarse con la entidad, lo que revela un gran problema que no permitiría alcanzar los objetivo y metas propuestos por la organización, un 36% del personal señala que están en desacuerdo con esta identificación que se pretende que tenga trabajador para con la institución, lo que podría afectar el cumplimiento de sus actividades y por ende la eficiencia institucional, y solo un 4% se encuentra de acuerdo con este proceso.

Tabla 7
Dimensión Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	44,0	44,0	76,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 7
Dimensión Adaptabilidad

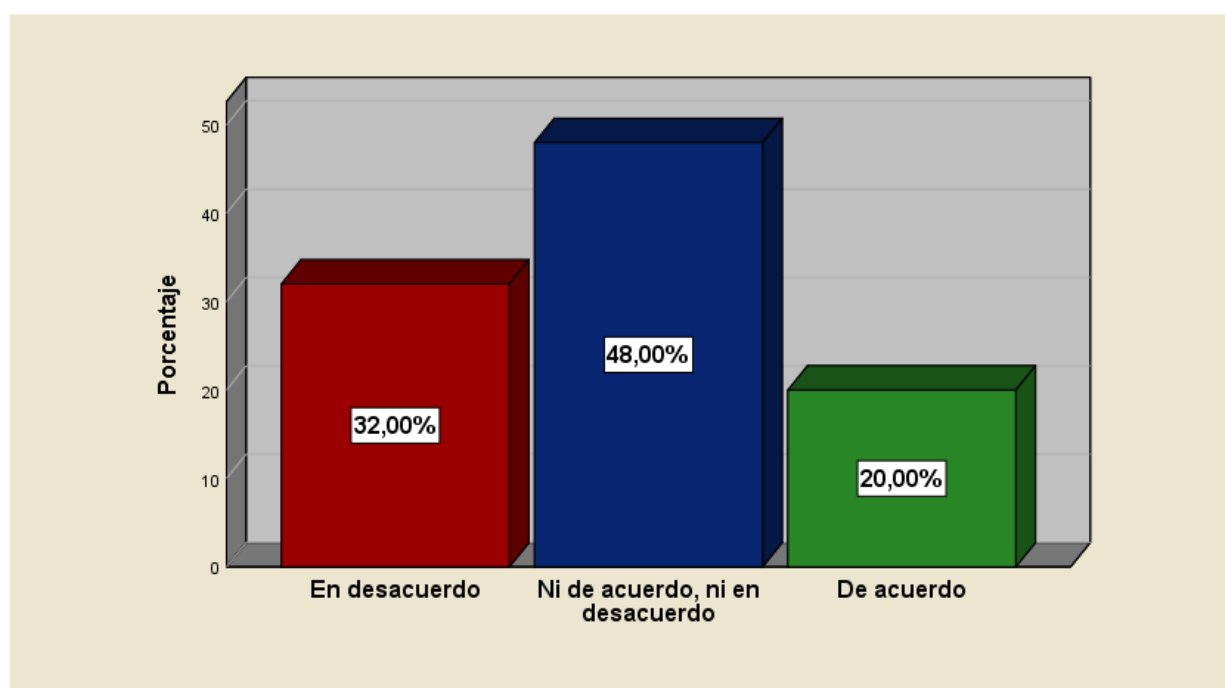


Interpretación: en la tabla y figura 7 se muestran los datos de la dimensión adaptabilidad, un 44% de los colaboradores que fueron parte de la encuesta no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con este proceso que consiste en adaptarse a los cambios que puedan suscitarse en el ámbito laboral, lo que podría ocasionar algunos problemas truncando así el cumplimiento de las metas establecidas, el 32% de los individuos expresa que está en desacuerdo con los ajustes que se tienen que hacer para afrontar el cambio pudiendo reducir la efectividad de los procesos organizacionales, en tanto un 24% del personal señala que está de acuerdo con los parámetros a seguir en el periodo de adaptación.

Tabla 8
Dimensión Toma de Decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	48,0	48,0	80,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 8
Dimensión Toma de Decisiones

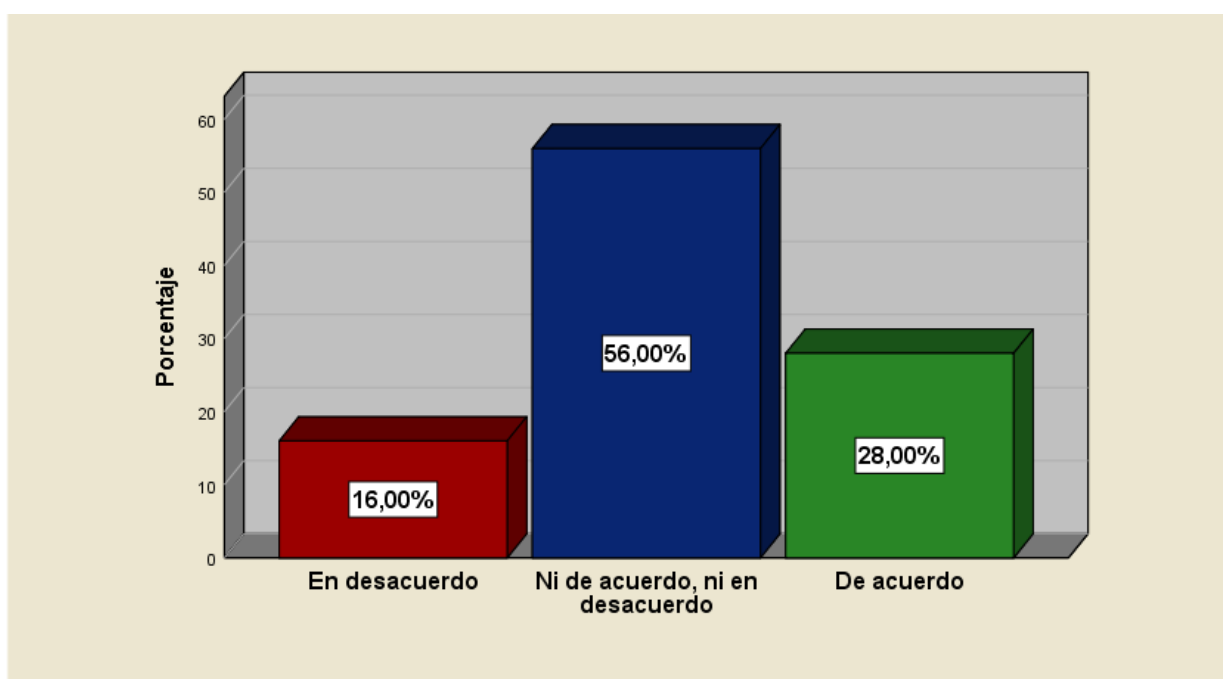


Interpretación: en la tabla y figura 8 se pueden observar los datos de la dimensión toma de decisiones, 48% de los encuestados expresan no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la forma en la que se dirige el ente municipal lo que podría ser un problema que afectaría el rendimiento impidiendo el logro de las metas propuestas, un 32% manifiestan que se encuentran en desacuerdo de la manera en que se eligen las alternativas dificultando así el alcance de los objetivos propuestos, mientras que, un 20% se encuentra de acuerdo con el lineamiento escogido por la gerencia municipal.

Tabla 9
Dimensión Consistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	56,0	56,0	72,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 9
Dimensión Consistencia



Interpretación: en la tabla y figura 9 se pueden ver los datos de la dimensión consistencia, 56% de los trabajadores que fueron parte de la encuesta manifiestan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los intentos que hace la gerencia para unificar esfuerzos y objetivos en todas las áreas, lo que podría provocar inconvenientes en el alcance de las metas, ya que no son claras, un 28% se encuentra de acuerdo con la capacidad que posee la directiva para mantener una coherencia en la forma en que se conducen sus procesos, lo que sería un comienzo para el cumplimiento de los propósitos de la organización, mientras que un 16% se encuentra en desacuerdo con la congruencia mostrada por los directivos lo que podría afectar el rendimiento y la eficiencia de los procedimientos en la institución.

4.2. Estadística Inferencial

Contrastación de hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

Tabla 10

Correlación de la Transformación digital y la Cultura Organizacional

		Transformación digital	Cultura organizacional
Transformación digital	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

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

Interpretación: Después de aplicar el coeficiente de Rho de Spearman se puede identificar una correlación positiva considerable entre las variables transformación digital y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,667, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 1

H1: Existe relación significativa entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

H0: No existe relación significativa entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

Tabla 11

Correlación entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional

		Instrumentos y Recursos Técnicos	Cultura organizacional
Instrumentos Recursos técnicos	Correlación de Spearman	1,000	,458*
	Sig. (bilateral)	.	,021
	N	25	25
Cultura organizacional	Correlación de Spearman	,458*	1,000
	Sig. (bilateral)	,021	.
	N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Después de aplicar el coeficiente de Rho de Spearman se puede identificar una correlación positiva media entre los instrumentos y recursos técnicos y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,458, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla ($\text{sig. } 0,021 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 2

H1: Existe relación significativa entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la Simplificación y la Cultura Organizacional

		Simplificación	Cultura organizacional
Simplificación	Correlación de Spearman	1,000	,544**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	25	25
Cultura organizacional	Correlación de Spearman	,544**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	25	25

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

Interpretación: Después de aplicar el coeficiente de Rho de Spearman se puede identificar una correlación positiva considerable entre la simplificación y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,544, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,005 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 3

H1: Existe relación significativa entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

Tabla 13

Correlación entre el talento y la cultura organizacional

		Talento	Cultura organizacional
Talento	Correlación de Spearman	1,000	,571**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	25	25
Cultura organizacional	Correlación de Spearman	,571**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	25	25

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

Interpretación: Después de aplicar el coeficiente de Rho de Spearman se puede identificar una correlación positiva considerable entre el talento y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,571, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,003 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Tras haber realizado el análisis tanto descriptivo como inferencial en el presente estudio, el cual tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, se llegó a los siguientes resultados, el 76% de los colaboradores encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con un proceso de transformación digital, en cuanto a la cultura organizacional, un 76% de los encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la cultura que maneja la institución con la que pretende direccionar todos los procesos que se dan dentro del ente municipal.

Por otro lado, se obtuvo una correlación positiva considerable entre las variables de estudio, ya que se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,667. Además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

Estos resultados coinciden con los presentados por Rosales y Ruiz (2019) los cuales aseveran que la transformación digital influye de manera significativa en la transformación cultural. Además, nos dicen que las organizaciones se mantienen en constante búsqueda de estrategias que eleven el rendimiento con el propósito de aumentar la rentabilidad y la competitividad, esto liberara a la gerencia, con los cual podrán concretarse en capacitar y asesorar a sus empleados, quienes a ojos de la clientela serán quienes representen a la empresa.

Sin embargo, estos resultados difieren con los expuestos por Cedano y Jaimes (2021), quienes aseveran que el cambio digital no tiene una incidencia significativa en la cultura organizacional, pero también, nos dicen que se debería capacitar a los colaboradores en este tema, ya que, la adopción de recursos digitales muchas veces significa la supervivencia de las empresas en este mercado globalizado y competitivo que tenemos hoy en día, las personas al frente de las organizaciones tienen que prepararse sobre el cambio digital lo que posibilitara la elaboración de estrategias que faciliten la adaptación de los colaboradores frente a esta transformación tecnológica.

Basándonos en lo anterior, recurrimos al autor Calle (2022) quien nos dice que la transformación digital es la aplicación de directrices en los procesos de una organización con el fin de generar un cambio tecnológico y digital, lo que implica una modificación en las costumbres, valores y políticas organizacionales.

En relación con el objetivo específico 1: Identificar la relación entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, se alcanzaron los siguientes resultados, un 64% de los encuestados señalan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los instrumentos técnicos que les son proporcionados por el ente municipal lo que pudiera generar dificultades para el desenvolvimiento de sus funciones mitigando la eficiencia dentro de la institución.

Por otro lado, mediante el coeficiente Rho de Spearman se observó una correlación positiva media entre los instrumentos y recursos técnicos y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,458, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla ($\text{sig. } 0,021 \leq 0,05$), nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.

Estos resultados se asemejan a los expuestos por Rivero & Truyol (2022) Quienes afirman las tecnologías de información y comunicación tienen una repercusión en la cultura organizacional, Además, nos dicen que la implementación del uso de tecnología promovida por la gerencia logro que el personal se muestre más efectivo y motivado en cuanto a sus métodos y enfoques, por lo que sugieren actualizarse en el uso didáctico de tecnologías en relación con la transición forzada por el contexto mundial.

Del mismo modo, los resultados de nuestra investigación coinciden con los obtenidos por Rosales y Ruiz (2019), quienes aseveran que la infraestructura de tecnología de información y comunicación tienen incidencia en la cultura organizacional, también nos dicen que, como resultado los líderes de las instituciones continúan invirtiendo en recursos digitales para mantenerse compitiendo en el mercado. Sin embargo, si queremos conseguir un cambio real,

no solo se debe considerar el factor tecnológico, sino también el comportamiento de las personas y la cultura que practican.

Así mismo, Borba & de Almeida (2018) señalan que los procesos técnicos son: Aquellas acciones propias de los colaboradores que posibilitan el procesamiento técnico de los documentos en sus diversas etapas. El propósito del uso y/o manejo de esta información es adecuar prácticas metodológicas a la documentación para de manera inmediata organizar, guardar, restaurar y acceder a la información para diversos fines al servicio del usuario.

En relación con el objetivo específico 2: Señalar la relación entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022 se observaron los siguientes resultados, un 48% de los encuestados se muestra en desacuerdo con este proceso que implica agilizar los procedimientos en busca de la eficiencia organizacional lo cual es un gran problema para la institución y sus procedimientos.

En tanto, mediante el coeficiente Spearman se pudo identificar una correlación positiva considerable entre la simplificación y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,544, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,005 \leq 0,05$), nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022,

Similares a los resultados expuestos por Romero (2021) quien afirma que la simplificación de procesos afecta el comportamiento de los colaboradores y la cultura organizacional, También nos dice que, este proceso reduce el tiempo y recursos que gasta la organización, aumentando la cantidad de proyectos en los que puede invertir esfuerzos, la eficiencia empresarial necesita en esencia que las decisiones sean tomadas previa evaluación y contemplando un plan de acción , lo cual requiere de agilidad en el proceso de información dentro de la empresa por lo cual sugiere invertir en tecnología que permita conseguir un sistema inteligente de data.

También, los resultados de nuestro estudio coinciden parcialmente con los presentados por Cedano y Jaimes (2021) quienes afirman que los procesos para agilizar el funcionamiento inciden en la cultura organizacional, aunque esta incidencia es baja, también nos dicen que, los colaboradores deben involucrarse en este cambio digital, y ser capacitados previo inicio de dicho proceso, la gerencia tiene que aceptar sugerencias del personal, lo que ocasionara a que estos se sientan más comprometidos con el cambio digital.

Es más, Torres (2018) nos dice que la simplificación administrativa Contribuye a los procedimientos de las agencias gubernamentales para garantizar un buen funcionamiento. Comprende la disminución de etapas de trabajo y facilidad de la gestión y resolución de procesos administrativos, que se relacionan, con el propósito de minimizar el uso de insumos y materiales, facilitando las cosas al factor humano, en otras palabras, le da celeridad a todo proceso de gestión dentro del ámbito laboral.

En relación con el objetivo específico 3: Describir la relación entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Yuracmarca – Ancash, 2022. Consiguiendo los siguientes resultados, un 80% de los colaboradores que fueron parte de la encuesta expresan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el talento que poseen en cuanto a manejo de herramientas digitales que ayuden a mejorar los procesos administrativos de la municipalidad, esto es una gran dificultad, ya que puede causar un retraso en el proceso de cambio digital provocando un estancamiento en la municipalidad.

Mientras que se puede identificar una correlación positiva considerable entre el talento y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,571, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,003 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Rosales y Ruiz (2019) Quienes afirman que la eficiencia operacional de las nuevas tecnologías afecta a la cultura

organizacional, cuando se realizan modificaciones que alteraran el funcionamiento de la institución, Además nos dicen que, Hoy se habla de un cambio cultural centrado en el factor humano y enfocado en la clientela. La digitalización incide de forma directa esta transformación, por lo que la gerencia debe tener en cuenta lo tecnológico y aplicar una reingeniería en la cultura, porque así es que nacen nuevas metas y estrategias empresariales acordes a este proceso que exige innovar.

Por otro lado, estos resultados difieren con los obtenidos por Cedano y Jaimes (2021) quienes afirman que las personas no inciden en la cultura organizacional en el momento en el que se realiza un cambio tecnológico, además recomienda que el personal sea partícipe de este proceso de digitalización, brindándoles capacitación previo inicio de este cambio tecnológico, los gerentes deber hacer de guía, con el fin de evitar cualquier tipo de confusión, tanto, en pequeñas como en grandes empresas.

Para, Benjumea, et al., (2016), cada persona cuenta con unos rasgos únicos, lo que hace complicado cualquier intento por analizar el talento en general; no existe un patrón o ruta de pasos, los cuales seguir para ser un calificado como un buen colaborador o alcanzar la eficiencia en el realizar de nuestras actividades, si bien durante los últimos 20 años las empresas han notado que el factor humano se ha vuelto invaluable para el desarrollo de sus procesos y el alcance de sus objetivos hoy se trata de incentivar los aspectos creativos e innovadores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,667. mostrando una relación positiva considerable entre las variables Además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,000 \leq 0,05$), nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022. Entonces se confirma una relación significativa entre las variables estudiadas.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1: Identificar la relación entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, se observó una correlación positiva media entre esta dimensión y la cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,458, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,021 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, es así que afirmamos la existencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2: Señalar la relación entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022. Se pudo identificar una correlación positiva considerable entre la simplificación y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,544, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,005 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, por tanto, se afirma la existencia de una relación significativa entre la simplificación y la cultura organizacional.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3: Describir la relación entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Yuracmarca – Ancash, 2022. Se pudo identificar una correlación positiva considerable entre el talento y cultura organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,571, además de una sig. bilateral 0,000 lo que según la regla (sig. $0,003 \leq 0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna H1, la cual señala que existe una relación significativa entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022, entonces aseveramos la existencia de una relación significativa entre esta dimensión y la cultura organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general, para una adecuada transformación digital, Se recomienda a la entidad municipal, tener una visión más integral al momento de realizar el plan de cambio digital, ya que este proceso no solo se enfoca en la adquisición de tecnología, se sugiere hacer una reestructuración interna, por lo que es imprescindible contar con un liderazgo claro de la dirección para poder desarrollar una cultura institucional que fomente la adopción de las nuevas estrategias de digitales. Además de contar con acciones que fomenten la cultura y valores de la organización con el propósito de lograr el involucramiento que permita cumplir con las expectativas de los usuarios.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, se recomienda a la gerencia de la municipalidad de Yuracmarca, contratar un mejor servicio internet, ya que el acceso a este posibilitara que los usuarios recurran a ella. Además de la instalación de repetidores de señal wifi en cada área, lo cual agilizará los procesos administrativos, mejorando la predisposición tanto del personal como la de los usuarios, también se sugiere emplear programas gratuitos o de bajo costo que ayuden con la gestión de información con el fin de evitar demoras en el servicio brindado.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, se recomienda al ente municipal instruir a sus colaboradores para direccionar a los usuarios a usar la mesa de partes virtual, lo cual evitara el congestionamiento de las instalaciones, También, se sugiere adquirir software que facilite la comunicación entre las áreas, permitiendo así tener una comunicación más fluida y por ende mantener actualizada la información. Además, se debe de generar un nuevo proceso de reorganización entre los métodos de trabajo y las estrategias, de esta manera se brindaría una mejor calidad de servicio y se ahorraría costos administrativos.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3, se recomienda a la institución gubernamental, que se centre en el factor humano, debido a que las personas son la imagen que expresa la cultura de la empresa. Además, se sugiere que la gerencia invertir en capacitaciones sobre el uso de herramientas digitales, como también, al momento de contratar personal, el talento del uso de tecnología debería ser un factor primordial en la evaluación de candidatos.

REFERENCIAS

- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial patria.
- Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). *Beneficio e impacto del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión literaria*. Revista CEA, 2(4), 59-73. <http://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/issue/view/20>
- Bogdandy, J. Tamas, and Z. Toth, «*Digital Transformation in Education during COVID-19: a Case Study*», en 2020 11th IEEE International Conference on Cognitive Infocommunications (CogInfoCom), Mariehamn, Finland, sep. 2020, pp. 000173-000178. doi:10.1109/CogInfoCom50765.2020.9237840.
- Borba, M. C., Chiari, A. S. D. S., & de Almeida, H. R. F. L. (2018). *Interactions in virtual learning environments: new roles for digital technology*. Educational Studies in Mathematics, 98(3), 269-286.
- Cáceres Flores, S. H., & Quispe Alcántara, M. (2020). *Transformación digital en la producción de café orgánico del C. P. Miraflores, Bagua Grande*. [Tesis de grado]. Repositorio Institucional – Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24061>
- Calagua, M. (2018). *La simplificación administrativa y la calidad de servicio en la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías – Jesús María*. [Tesis de postgrado], Universidad César Vallejo, Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17017/Calagua_MMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, G., y Naranjo, J. (2004) *Competencias laborales de los gerentes de talento humano*. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, (23), 79- 97. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802308>
- Calle, C. (2022). La transformación digital y su importancia en las pymes. Iberoamerican Business Journal, 5(2), 64-81.
- Camacuari Chirinos, P. J., & Chanco Huillca, A. A. (2021). *La transformación digital y su relación con la cultura organizacional en las empresas en la actualidad*.

[tesis de grado]. Repositorio académico – Universidad Peruana de ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658538>

Cardona Orozco, M. L. (2021) *Capacidades digitales como base de la transformación digital. Una propuesta para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales*. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional de Colombia. <http://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81030>

Cedano López, S. C., & Jaimes Saldaña, E. A. (2021). *La influencia de la transformación digital en la cultura organizacional de las PYMES textiles en Lima Metropolitana*, [tesis de grado]. Repositorio académico – Universidad Peruana de ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659837>

Chávez Jiménez, E., y Vizcaíno, A. (2017) *Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional*. *Mercados y Negocios*, (36). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571864086001>

Cueva, A. B. C., & Gómez, A. G. (2018). *Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional*. *Revista de investigación SIGMA*, 5(01), 59-86. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>

Dörner, K., & Edelman, D. (2015). *What 'digital' really means*. McKinsey & company.

Escudero, J; Delfin, L; Arano, R. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones.

Gabini, S. (2017). *Cultura organizacional: una puesta al día*.

Guerrero Rojas, R. E., & Bocanegra Machaca, R. A. (2020). *La gestión del cambio cultural para la habilitación de la transformación digital en las empresas del sector bancario del Perú*. [Tesis de bachillerato]. Repositorio Institucional – Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17847>

- Henriette, E., Feki, M., & Boughzala, I. (2016, September). *Digital Transformation Challenges*. In MCIS (p. 33).
- Heredia Jerez, R. (2018). Ecosistemas Digitales, la revolución de todas las industrias. *Digital Mart Ltda*.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). *Análisis de los datos cuantitativos*. Metodología de la investigación, 407-499.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hie, B. P. (2019). *Impact of transforming organizational culture and digital transformation governance toward digital maturity in Indonesian banks*. International Review of Management and Marketing, 9(6), 51–57. <https://doi.org/10.32479/IRMM.8785>
- House, R., Wright, N. S., y Aditya, R. N. (1997). *Cross-cultural research on organizational leadership: a critical analysis and proposed theory*. [Archivo PDF]. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.198.9292&rep=rep1&type=pdf>
- Huamán Coronel, P. L., & Medina Sotelo, C. G. (2022). *Transformación digital en la administración pública: desafíos para una gobernanza activa en el Perú*. Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo, 13(2), 93–105. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.594>
- Kadir, y Amalia (2017). *The effect of job motivation, compensation, organizational culture towards job satisfaction and employee performance of the ministry of manpower*. International Journal of Business and Management Invention, 6(5), 73–80.
- Keller, K.L. (2001). *Mastering the Marketing Communications Mix: Micro and Macro Perspectives on Integrated Marketing Communications Programs*. Journal of Marketing Management, 17(September), 819-847.

- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria*. CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 3(1), 47-50.
- Mahraz, M., Benabbau, L., & Berradi, A. (2019). A systemtic literature review of digital transformation. Proceeding of the international conference on industrial engineering and operations management, 917-931. <http://ieomsociety.org/toronto2019/papers/236.pdf>
- Marín González, F., Riquett Escorcía, M., Romero Caballero, S., Cecilia Pinto, M., & Judith Paredes, A. (2017). *Gestión participativa y calidad educativa en el contexto del Plan de Mejoramiento Institucional en Escuelas Colombianas*. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31053180015.pdf>
- Noboa Auz, M. L., Guerrero Valarezo, S. L., Estrella Tutivén, I. V., & Pinos, H. R. (2020). *Lenguaje motivacional como estrategia de validación para la toma de decisión en las organizaciones*. Revista Venezolana De Gerencia, 25(90), 648-665. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32407>
- Ortiz, N. (2021). *la transformación digital y su impacto en la gestión del conocimiento, caso empresa de seguros*. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional – Universidad autónoma de Querétaro. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2980>
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98-107.
- Rivera, A., & Carrillo, S. (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables*. Revista Espacios Vol. 39 (Nº22). Pág. 27. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Romero Ortiz, I. J. (2022). *La transformación digital y la gestión empresarial del sector petrolero* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Dirección de Posgrado. Maestría en Dirección de Empresas). Repositorio Digital –

Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35444>

- Rivero, I. B., & Truyol, M. (2022, August). *Digital transformation in engineering education: a gap between teaching and management*. In 2022 ASEE Annual Conference & Exposition. <https://peer.asee.org/digital-transformation-in-engineering-education-a-gap-between-teaching-and-management>
- Rosales Alarcon, B. O., & Ruiz Quiroz, G. C. (2020). *La transformación digital y su influencia en la transformación cultural en las empresas del sector financiero en Lima Metropolitana en el 2019*. [Tesis de grado]. Repositorio académico – Universidad Peruana de ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652878>
- Samson, K., & Bhanugopan, R. (2022). *Strategic human capital analytics and organisation performance: The mediating effects of managerial decision-making*. *Journal of Business Research*, 144, 637-649.
- Schallmo, D., Williams, C. A., & Boardman, L. (2017). *Digital transformation of business models—best practice, enablers, and roadmap*. *International journal of innovation management*, 21(08), 1740014.
- Schein, E. (1983). *The role of the founder in creating organizational culture* (Vol. 12). *Organizational dynamics*. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a126356.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement*. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315
- Singh, Y., & Atwal, H. (2019). *Digital culture-A hurdle or a catalyst in employee engagement*. *International journal of management studies*, 54-60. https://www.researchgate.net/publication/330764339_Digital_CultureA_Hurdle_or_A_Catalyst_in_Employee_Engagement
- Tabrizi, B., Lam, E., Girard, K., & Irvin, V. (2019). *Digital transformation is not about technology*. *Harvard business review*, 13(March), 1-6.

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1994). *Management*. Pearson. 6th edition.

Sy Corvo, Helmut. (28 de junio de 2021). *Recursos técnicos*. Liferder. <https://www.liferder.com/recursos-tecnicos/>.

Telecon Business Solutions. (2019). *Qué es la gestión documental*. <http://www.tbs-telecon.es/que-es-gestion-documental>

Torres, R. (2018). *La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA*. [Tesis de postgrado], Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21086>

Yopan; Palmero; Santos (2020). *Cultura organizacional* <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Transformación Digital	Calle (2022) es el conjunto de los elementos de la organización para transformar los lineamientos, procesos y productos a un contexto virtual, involucrando un cambio organizacional en la cultura	La variable Transformación digital se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario desarrollado con base en las dimensiones, detallaron las siguientes dimensiones: Instrumentos y recursos técnicos, Simplificación y talento.	Instrumentos y recursos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> - Redes de comunicación - Terminales tecnológicos electrónicos. - servicios de comunicación electrónicos. 		<p>Escala tipo Likert</p> <p>totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
			Simplificación	<ul style="list-style-type: none"> - Costo. - tiempo. - procedimientos - requisitos 		
			Talento	<ul style="list-style-type: none"> -Experiencia en tecnologías. - habilidades digitales. -compromiso. 		

Cultura Organizacional	Kadir & Amalia (2017), la cultura organizacional se define como un marco cognitivo que contiene actitudes, valores, normas y respeto mutuo que comparten los miembros de la organización. Esto se debe a que la cultura es parte esencial de las empresas y se refleja en el aspecto de sus miembros.	La variable Cultura Organizacional se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario desarrollado con base en las dimensiones, detallaron las siguientes dimensiones: Involucramiento, Adaptabilidad, Toma de decisiones y consistencia.	Involucramiento	-Empoderamiento - trabajo en equipo - desarrollo de capacidades	Escala tipo Likert totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Adaptabilidad	-Orientación al cambio -Orientación al cliente -Aprendizaje organizativo	
			Toma de decisiones	-Participación de los trabajadores. - búsqueda de información. - expresar puntos de vista	
			consistencia	-Valores. - coordinación e integración	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
<p>¿De qué manera se relaciona la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera se relacionan los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022?</p>	General	General	Variable 1: Transformación digital		
	Existe relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022	determinar la relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.	Dimensiones	Ítems	Diseño: No experimental y transversal
			Instrumentos y recursos técnicos	Nivel: Descriptivo-correlacional.	
			Simplificación		
	Talento				
	Específicos	Específicos	Variable 2: Cultura Organizacional		POBLACIÓN-MUESTRA
	a) Existe relación significativa entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022	a) Identificar la relación entre los instrumentos y recursos técnicos y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022.	Dimensiones	Ítems	N= n=
			Involucramiento	Instrumentos	
	b) Existe relación significativa entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022	b) Señalar la relación entre la simplificación y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca – Ancash, 2022	Adaptabilidad		
	c) Existe relación significativa entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Yuracmarca – Ancash, 2022.	c) Describir la relación entre el talento y la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Yuracmarca – Ancash, 2022.	Toma de decisiones		
		consistencia			

Anexo 3: Permiso de la Institución

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Yuracmarca, 15 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, **Joselito Sanchez Altamirano**, identificado (a) con DNI N°**48355932** representante de la empresa/institución **Municipalidad Distrital de Yuracmarca** con el cargo de **Gerente Municipal**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Depaz Jauregui Alexandra Fiorella

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Transformación Digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca, Ancash- 2022

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Mg. Joselito Sanchez Altamirano
DNI 48355932
GERENTE MUNICIPAL

Nombre y Apellidos: *Joselito Sanchez Altamirano*

Cargo: *Gerente Municipal*

Anexo 4 Instrumentos

Cuestionario para evaluar la Transformación Digital en la Municipalidad de Yuracmarca – 2022

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---------------------------------------------	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Instrumentos y recursos técnicos						
1	Existe una buena cobertura de redes de internet					
2	Utiliza el correo electrónico con regularidad					
3	Utilizas un ordenador en tus actividades cotidianas					
4	Cuentas con un teléfono inteligente y este le ayuda a realizar más eficiente de trabajo					
5	Utiliza recursos de Internet (programas de libre acceso, bases de datos, materiales, etc.), además guarda la información para volver a usarla.					
6	Aprendes nuevas habilidades en el manejo de programas o equipos informáticos y te facilitan el trabajo.					
Dimensión: Simplificación						
7	Utilizas algún programa que te garantiza exactitud, rapidez en tus labores.					
8	Es posible incorporar documentación a través de los canales electrónicos a un expediente ya iniciado					
9	Los trámites documentarios debieran ser necesariamente impresos					
10	Es posible hacer el seguimiento de algún trámite vía online					
11	Está previsto el uso de la firma electrónica por parte de los intervinientes en los trámites de gestión interna					
12	Contempla el procedimiento la posibilidad de pagar las tasas o precios públicos a través de banca electrónica.					
Dimensión: Talento.						

13	tiene experiencia con dispositivos y aplicaciones móviles.					
14	tiene experiencia con las herramientas y datos de redes sociales.					
15	tiene experiencia con análisis de datos y estadística					
16	Tiene experiencia con dispositivos electrónicos					
17	Cuenta con la capacidad para desarrollar iniciativas digitales.					

Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional en la Municipalidad de Yuracmarca – 2022

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---------------------------------------------	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Involucramiento						
1	crees que te comprometes con tus actividades en el trabajo					
2	Crees que tienes un impacto positivo en el grupo					
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de trabajo					
4	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en lugar de dejar que haga todo la dirección					
5	Se les proporciona capacitación a los candidatos a ocupar cargos de gerencia					
6	La capacidad de las personas para manejar tecnología es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
Dimensión: Adaptabilidad						
13	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y facilita la adaptación a los cambios digitales.					
14	Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del personal que labora en la institución sobre todo si se trata de tecnología.					
15	Los comentarios y recomendaciones del personal conducen a menudo a introducir cambios que le den agilidad a los tramites.					

16	Cree usted que los herramientas para almacenar información interfieren las decisiones gerenciales					
17	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
Dimensión: Toma de decisiones						
19	En la institución se hace uso de tecnología para la toma de decisiones, cuando es pertinente					
20	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
21	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para la delegación de autoridad.					
22	En mi equipo de trabajo puedo expresar mi punto de vista aun cuando contradiga a los demás miembros					
23	Están las posibles soluciones alineadas con los valores fundamentales o valores corporativos					
24	Haces uso de algún programa o aplicación que te ayuda en la toma de decisiones					
Dimensión: Consistencia						
7	Los directivos o gerentes fomentan el uso de nueva tecnología, con capacitaciones y mediante el ejemplo.					
8	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos					
9	Cuándo existen problemas de gestión, tratamos de encontrar herramientas que nos permitan dar con la solución					
10	Se trata de modernizar los procesos de la organización					
11	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de trabajo mediante el uso de tecnología					
12	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					

Anexo 5 Validación del instrumento por expertos en el área de administración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de transformación digital y cultura organizacional

Autor (s) del instrumento (s): Depaz Jauregui, Alexandra Fiorella

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 7 de noviembre del 2022



.....
Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de transformación digital y cultura organizacional

Autor (s) del instrumento (s): Depaz Jauregui, Alexandra Fiorella

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá				X	

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lima, 7 de noviembre del 2022


 Dra. Africa Colancho Urribar
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Sánchez Altamirano Joselito

Institución donde labora: Universidad San Pedro

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de transformación digital y cultura organizacional

Autor (s) del instrumento (s): Depaz Jauregui, Alexandra Fiorella

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá				X	

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Huaraz, 05 de noviembre de 2022



Mg. Sanchez Altamirano Joselito
DNI:48355932
CLAD: 19336

Anexo 6 Confiabilidad: Prueba Piloto

Alfa de Cronbach cuestionario Transformación digital

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	17

Alfa de Cronbach cuestionario Cultura Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	24

Anexo 7: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Transformación digital	,380	25	,000	,676	25	,000
Cultura organizacional	,404	25	,000	,668	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Dado que la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro - Wilk, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio no tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Spearman para la correlación.

Anexo 8: Tabla de Medición de Correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.75 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Basa en (Hernández & Fernández, 1998)

Anexo 9: Análisis Turnitin



1
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Transformación Digital y su relación con la cultura organizacional

en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca,

Ancash- 2022

AUTORA:

Bach. Depaz Jauregui, Alexandra (0000-0001-5508-3657)

ASESOR:

2
Dr. Chávez Vera, Kerwin José (0000-0003-2842-2099)

Resumen de coincidencias X

21 %

Se están viendo fuentes estándar

EM Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %	>
	Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	7 %	>
	Trabajo del estudiante		
3	Entregado a Universida...	3 %	>
	Trabajo del estudiante		
4	repositorio.une.edu.pe	<1 %	>
	Fuente de Internet		
5	renati.sunedu.gob.pe	<1 %	>
	Fuente de Internet		
6	es.scribd.com	<1 %	>
	Fuente de Internet		
7	repositorio.upn.edu.pe	<1 %	>
	Fuente de Internet		
8	hdl.handle.net	<1 %	>
	Fuente de Internet		
9	repositorioacademico...	<1 %	>
	Fuente de Internet		
10	repositorio.unc.edu.pe	<1 %	>
	Fuente de Internet		
11	americanae.aacid.es	<1 %	>
	Fuente de Internet		

Anexo 10: Base de datos en Excel

Variable Transformación Digital																							
V1	Dimensión: Instrumentos y recursos técnicos							Dimensión: Simplificación							Dimensión: Talento.					Total de la Variable	Promedio de la Variable		
	cobertura	correo	ordenador	teléfono	recursos	habilidades	Promedio de la Dimensión	programa	documentación	tramites	seguimiento	firma	pago	Promedio de la Dimensión	aplicaciones	herramientas	estadística	electronicos	iniciativa			Promedio de la Dimensión	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17				
TR1	5	3	4	3	3	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	68	4	
TR2	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	66	4	
TR3	1	2	4	3	1	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	1	3	46	3	
TR4	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	38	2	
TR5	3	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	42	2	
TR6	4	4	4	2	2	4	3	1	2	4	1	2	3	2	2	3	2	3	4	3	47	3	
TR7	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	45	3	
TR8	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	51	3	
TR9	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	57	3	
TR10	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	62	4	
TR11	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	43	3	
TR12	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	2	4	3	3	45	3	
TR13	4	4	4	2	2	4	3	1	2	4	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	48	3	
TR14	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	45	3	
TR15	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	51	3	
TR16	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	59	3	
TR17	1	2	4	3	1	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	55	3	
TR18	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	40	2	
TR19	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	1	2	5	4	4	4	3	4	50	3	
TR20	4	4	4	2	2	4	3	1	4	2	2	1	3	2	4	2	3	2	3	3	47	3	
TR21	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	45	3	
TR22	4	4	3	2	4	2	3	4	4	5	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	55	3	
TR23	2	3	4	3	3	4	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	45	3	
TR24	4	4	5	3	4	3	4	2	3	3	1	3	1	2	3	4	3	3	4	3	53	3	
TR25	5	3	5	3	3	4	4	3	2	4	1	2	1	2	4	4	3	3	3	3	53	3	

		Variable Cultura Organizacional																												
V2	Dimensión: Involucramiento						Dimensión: Adaptabilidad						Dimensión: Toma de decisiones						Dimensión: Consistencia						Total de la Variable	Promedio de la Variable				
	COMPROMISO	IMPACTO	COOPERACION	TAREAS	CAPACITACION	MANEJO	Promedio de la Dimensión	ADAPTACIÓN	RESISTENCIA	RECOMENDACIONES	INFORMACIÓN	APRENDER	APRENDIZAJE	Promedio de la Dimensión	TECNOLOGIA	JEFEDECISION	CONDICIONES	PUNTODEVISTA	SOLUCIONES	APLICACION	Promedio de la Dimensión	EJEMPLO	VALORES	GESTION			MODERNIZAR	COORDINAR	ALINEACION	Promedio de la Dimensión
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24						
TR1	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	93	4	
TR2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	5	4	4	72	3	
TR3	2	3	3	5	4	2	3	3	1	1	2	4	3	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	68	3	
TR4	4	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	57	2	
TR5	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	1	2	57	2	
TR6	3	2	3	4	4	2	3	1	3	4	4	4	2	3	2	4	1	2	4	1	2	2	3	2	1	2	3	63	3	
TR7	3	2	4	1	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	61	3	
TR8	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	73	3	
TR9	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	76	3	
TR10	1	5	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	88	4
TR11	3	2	3	4	5	2	3	3	2	4	2	3	2	3	5	4	3	5	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	75	3
TR12	4	2	2	2	3	1	2	1	3	4	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	55	2
TR13	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	59	2
TR14	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	1	2	4	1	2	4	4	3	2	4	2	3	65	3
TR15	3	2	4	1	3	1	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	80	3
TR16	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	4	2	3	5	4	2	3	68	3
TR17	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	3	1	4	3	1	3	3	2	3	4	3	2	1	3	63	3
TR18	2	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	65	3
TR19	5	1	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	74	3
TR20	3	2	3	4	5	2	3	4	3	2	2	4	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77	3
TR21	4	2	2	2	3	1	2	3	2	4	4	5	3	4	2	2	4	4	4	3	3	1	4	4	5	4	3	4	75	3
TR22	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	4	1	2	4	3	3	1	4	4	2	3	4	3	62	3
TR23	2	2	2	4	2	4	3	4	3	1	4	2	4	3	4	3	5	4	4	2	4	4	3	2	1	2	3	3	71	3
TR24	5	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	4	1	3	1	1	2	4	3	3	1	1	3	3	61	3
TR25	3	4	5	2	3	2	3	2	1	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	1	2	4	5	3	3	1	3	3	67	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACMARCA, ANCASH-2022", cuyo autor es DEPAZ JAUREGUI ALEXANDRA FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 19:06:17

Código documento Trilce: TRI - 0522142