



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

La cultura organizacional y buen gobierno en la Municipalidad Distrital de
Shamboycu en el Periodo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mesía Sánchez, Julio Cesar (ORCID: 0000-0003-2423-1201)

ASESOR:

Mg. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi madre que está presente en cada etapa importante de mi vida, A mi esposa por su paciencia y apoyo permanente, a mis hijos, Cesar y Ariana, para que sirva de motivación en sus logros profesionales y personales.

A la Universidad Cesar Vallejo por realizar el taller de actualización y permitir realizar la tesis a los maestrantes que por uno u otro motivo no lograron titularse en su momento.

Julio Cesar

Agradecimiento

A la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, que nos ha permitido comprender la dinámica de la Gestión Pública en el País y la Región San Martín.

Al alcalde de la municipalidad distrital de Shamboyacu; por las facilidades otorgadas que han permitido superar largamente las limitaciones encontradas en la realización del presente trabajo de investigación.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital Shamboyacu, que han contribuido con entregarnos información veraz, para el desarrollo esta investigación.

El autor

Página de jurado

Declaratoria De Autenticidad

Yo, Julio Cesar Mesía Sánchez, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *La cultura organizacional y buen gobierno en la municipalidad distrital de Shamboyacu en el periodo, 2019*, en 58 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 15 de julio de 2019



Julio Cesar Mesía Sánchez

DNI N° 04120033

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Variables, operacionalización.....	18
2.3. Población y muestra.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos.....	22
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN	27
V.CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIA	35
ANEXOS.....	37
Matriz de consistencia	38
Instrumentos de recolección de datos.....	39
Validación de instrumentos	42
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	44
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	45
Acta de aprobación de originalidad	46
Informe de originalidad	47
Autorización final del trabajo de investigación.....	48

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	20
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	21
Tabla 3 Relación entre clima organizacional y buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.....	23
Tabla 4 Relación entre orientación a resultados y buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.....	24
Tabla 5 Relación entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.	25
Tabla 6 Relación entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu, periodo 2019.	26

RESUMEN

La presente investigación titulada: La Cultura Organizacional y Buen Gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el Periodo, 2019, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. Asimismo, el estudio plantea como hipótesis, existe relación entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu, en el periodo 2019. El estudio teórico de Cultura organizacional corresponde a Gareth, (2008, p. 177) y de buen gobierno Giménez Chornet, (2018, p.3). La población estuvo conformada por 35 trabajadores y la muestra 24 por trabajadores de la municipalidad, a quienes, mediante un estudio no experimental, con un diseño de estudio correlacional, se aplicaron el cuestionario para medir las variables, que muestra que existe una relación considerable entre cultura organizacional con el buen gobierno con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,718. Concluyendo: Existe relación positiva alta entre cultura organizacional con el buen gobierno con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,718, y un nivel de significancia menor al 1% en 24 casos correlacionados.

Palabras clave: Cultura organizacional, buen gobierno, municipalidad

ABSTRACT

This research entitled: Organizational Culture and Good Governance in the Shamboyacu District Municipality in the Period, 2019, aims to determine the relationship between organizational culture and good governance in the Shamboyacu District Municipality in the 2019 period. Likewise, the theoretical study of organizational culture corresponds to Gareth, (2008, p.177) and in good condition. Giménez Chornet government, (2018, p.3). The population consisted of 35 workers and the sample 24 by workers of the municipality, to whom, through a non-experimental study, with a correlational study design, the questionnaire was applied to measure the variables, the sample that there is a considerable relationship between Organizational culture with good governance with a Pearson correlation coefficient of 0.718. Concluding: There is a high positive relationship in organizational culture with good governance with a Pearson correlation coefficient of 0.718, and a significance level of less than 1% in 24 correlated cases.

Keywords: Organizational culture, Good Governance, Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional en las entidades de los gobiernos siempre se han visto afectadas por los cambios que se realizan en cada mandato países como México, Chile, Colombia y Brasil han adoptado algunas medida que permitan mejorar este proceso y se logre el buen gobierno, o las gobernanza y se logre cumplir con los objetivos institucionales.(Acuña, 2011), Los procesos más difíciles de buen gobierno demoraron en implantarse en los países latinoamericanos, la constante lucha en busca de la libertad y la pérdida de la identidad fueron minando el adecuado proceso de buen gobierno, la gran mayoría de países aun coexisten en medio de la corrupción y la suplencia de las necesidades básicas. (OCDE/CEPAL/CAF, 2016). Los ejemplos de crisis de buen gobierno y gobernabilidad de Latinoamérica, son constantes y vienen de distintas problemáticas: la deficiencia para agilizar los procedimientos, las deficiencias en la aplicación de las reglas, la débil capacidad para generar cambios adecuados a la problemática de la población, cuando la capacidad de poder pierden equilibrio, las reglas se inclinan a quien tenga mayor poder político, lo cual se percibe en la política del país Mexicano, las deficiencias en la gobernabilidad se vieron enfrascados por la debilidad de la democracia, por la pérdida de credibilidad en los partidos políticos, ya que su pugna por tener el poder del estado ha generado que no se enfoquen en la solución de las demandas del pueblo.

Los principios como ideas que se abordan en el horizonte de las instituciones, porque ahora se antepone la estructura, de las entidades estatales, para generar los cambios y la transformación la cual nace de sus actores principales, con la fundamentación la cultura que existe en el entorno, establecida de acuerdo a los principios y valores, (Ramos, 2016, p. 234). Ecuador o Paraguay; tiene urgencia en la gestión de nuevas estrategias (rebeldes armados) la formula esta enlazada por estrategias radicales (caso de Colombia y otros países andinos); se plantea nuevas estrategias con los actores poderosos (autonomismo de Guayaquil y otros territorios latinoamericanos); las deficiencias de los grupos poderosos para capturar el equilibrio (caso de Nicaragua, El Salvador y otros países y ciudades). Permitted conocer el entorno latinoamericano respecto a la gobernabilidad se define «Cuando la gobernabilidad no es un fin en sí misma, y se convierte en una condición necesaria, pero es deficiente para el desarrollo, por la cual se puede enfocar la orientación de las políticas públicas

y no solo dedicarse a evaluarlas.» (Moyado, 2011, p. 223). El Perú no es ajeno a las problemáticas que se dan en todo país latino, la falta de cultura organizacional y la deficiente capacidad de buen gobierno son problemas latentes en nuestras instituciones públicas, por los procesos democráticos llevados en los gobiernos pasados es importante recalcar que estos conceptos son claves para el desarrollo institucional que le hace falta nuestro país y sobre todo a las personas que laboran en las instituciones del estado

En el ámbito local la municipalidad Distrital de Shamboyacu, Provincia de Picota, es una institución dedicada satisfacer las demandas de la ciudadanía para generar estrategias minimicen las brechas de desigualdad y generen el bienestar de los ciudadanos del distrito. Sin embargo, la institución está estructurada de manera ineficiente, donde la armonía se vuelve inconsistente y vulnerable; puesto que los subgerentes y los funcionarios de los distintos niveles realizan esfuerzos sin previa coordinación para lograr las metas establecidas. La cultura organizacional en el municipio distrital de Shamboyacu está desarrollándose acorde a las costumbres, conductas y la forma en la que se comunican producto del compromiso laboral que se manifiesta en la institución, Dado este contexto de la institución la deficiencia que tiene en la socialización de los valores, misión, visión, y objetivos estratégicos institucionales. Con los acontecimientos pueden ser contraproducentes o dificulten la gestión por la deficiencia en la comunicación el bajo compromiso y la débil identificación de los trabajadores hacia la institución, se requiere orientar la gestión en la búsqueda de resultados hacia la equidad en el cumplimiento de las acciones y actividades asignadas en el plan institucional, de no aplicarse se perderá la gobernanza y menos se logrará la gobernabilidad, por lo expuesto en función de las problemáticas y el efecto que puede causar se genera el estudio de la presente investigación.

El presente estudio menciona a una serie de trabajos previos las mismas que tienen contextos desde los países cercanos, hasta contrastar la realidad de la región San Martín.

Barroso, A. (2016), *La gobernabilidad vista desde el liderazgo socio organizativo de la asociación de mujeres Waorani de la amazonia ecuatoriana Amwae (2010-*

2012). (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Cuenca, Ecuador. Cuyo propósito fue, presentar un escenario de la forma de organización y participación política de éstas mujeres, a manera de un estudio preliminar a partir del cual pretende implementar un modelo a seguir donde se logre el cumplimiento de manera cuantificable las metas y el logro del objetivo en la Asociación de Mujeres Waorani del Ecuador AMWAE; el estudio es de tipo cualitativo, se aplicó entrevistas, y encuestas, muestra de 100 personas, conclusión: El Ecuador cuenta con una de las constituciones de más avanzada del mundo y con las normativas más modernas para el desarrollo de la democrática participación ciudadana, que son bases para la salud de la gobernabilidad de un país. La democracia ecuatoriana se ha afianzado ostensiblemente en el Ecuador, a partir de la experiencia de la Revolución Ciudadana en el Ecuador; este es un periodo de gran estabilidad política e institucional. La gobernabilidad ha mejorado en el Ecuador, mostrando índices de recuperación que han sido evaluados por la opinión internacional; la gobernabilidad ha ido de la mano con la aplicación de la línea política y estrategia del gobierno de fortalecer los espacios sociales organizados y de formar bloques. El gobierno de la revolución ciudadana, ha creado una red institucional diseñada para promover los derechos ciudadanos, derechos democráticos y paralelamente mejorar los índices de gobernabilidad; sin embargo, la misma, no ha cubierto los objetivos para la que fue creada mostrando ineficiencia, lentitud y burocratismo. A pesar de las políticas planteadas no se logró cubrir la brecha de ineficiencia, porque la gobernabilidad, no solo es cuestión de hacer leyes si no por el contrario implementarlas y gestionarla a través de persona altamente capacitadas en estos enfoques que puedan ser conscientes de los cambios que amerita ocupar un cargo público.

Bimos, E. y Farias, R. (2015), *La cultura organizacional y su relación con los factores psicosociales en el departamento administrativo del Municipio de Quito Zona Quitumbe*. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Quien describió el propósito, establecer la relación de las variables estudiadas, método correlacional, no experimental, se aplicó como instrumento encuesta, a 70 trabajadores, conclusión: las variables objeto de estudio relacionadas a la cultura organizacional y factores psicosociales están relacionadas, a pesar de que los indicadores de los factores psicosociales son deficientes para la administración

Zonal Quitumbe. Por lo cual menciona el autor que la cultura lo conforman cada uno de los integrantes de la institución, sin embargo, al desarrollo de las actividades cotidianas traen consigo las vivencias, dejando de lado las actividades estratégicas, además de originar las deficiencias en la institución donde se aplicó el estudio.

Ralda, O. (2014), *Gobierno municipal y participación ciudadana*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala, tuvo como objetivo, establecer si es efectiva la participación ciudadana y el gobierno municipal, identificando los problemas y necesidades que surjan en el municipio y sus comunidades, diseño descriptivo, utilizando entrevista a los 110 pobladores y 30 Consejeros de Desarrollo Rural y Urbano, 14 miembros del gobierno municipal y 6 representantes de la sociedad ONG'S, concluye. Los jefes ediles planifican sus actividades, sin la participación e integración de los consejos comunitarios de desarrollo representados a través del COMUDE, que tienen presencia en el municipio con fines de desarrollo. Esta actitud del gobierno municipal ha generado desconfianza hacia las autoridades por parte de la población. La ciudadanía es quien debe ser partícipe de los cambios que se requiere en la localidad, para que se puedan involucrar y así la gestión pueda tener más impacto social, pero si solo se enfoca en las decisiones de los funcionarios y autoridades a población deja de identificarse con ellos.

Pinto, Y. (2018), *El Buen Gobierno y la gestión efectiva de la Municipalidad Provincial De Abancay – 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Abancay, Perú, tuvo como objetivo, determinar la influencia del buen gobierno en la gestión efectiva municipal de Abancay – 2018, de tipo básico descriptivo, no experimental, el diseño correlacional, la muestra estuvo conformado por 420 trabajadores, instrumento la encuesta, concluye que: Las variables buen gobierno y gestión efectiva están relacionadas altamente, debido a que el índice de asociación es 0.882 en la muestra en estudio, lo que indica claramente que el buen gobierno es un eje central en el desarrollo de los gobiernos municipales, las autoridades tiene que priorizar estas condiciones en su gestión.

Mamani, C. (2018), *Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio, Moquegua –*

2018. (Tesis de pregrado). Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú; el objetivo general fue determinar la relación entre las variables estudiadas, el tipo de investigación fue descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional, la técnica la encuesta la muestra fue de 22 trabajadores, donde concluye: que las variables están relacionadas fuertemente, con un p -valor = 0,002 (sig. bilateral), siendo esta menor a 0,05, y el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.646$). Las condiciones que brinda tener una adecuada cultura organizacional, favorecen a gestión de las autoridades, puesto que los trabajadores t funcionarios se encuentran comprometidos con los objetivos y metas de la institución.

Flores, W. (2017), *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Ancash, Perú. El tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental, la muestra de 31 colaboradores, a quienes fueron aplicados el cuestionario, concluyendo: Que existe relación entre las variables con χ^2 : con un nivel de importancia del 5% (0.05), p - valor = 0.000, un nivel de confianza de 95%. Es preciso recalcar que el 25.8% de los trabajadores indicaron que la cultura organizacional es deficiente, reflejando en el desempeño laboral es regular en la municipalidad. La municipalidad distrital tiene estas condiciones y la manera de poder generar cambios es a través de la mejora de las competencias de sus trabajadores, del contrario las deficiencias que estos padezcan repercutirá en la gestión por lo tanto la autoridad se será perjudicada.

Flores, E. (2017), *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger-2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú, cuyo objetivo fue, establecer la relación entre las variables, el diseño fue correlacional la muestra de 29 funcionarios, se aplicó de instrumento la encuesta, Concluye: Las variables se relacionan positivamente en la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016. Por lo cual el trabajo más importante que tiene la autoridad y sus funcionarios es mantener una cultura fuerte que permita el compromiso de todos.

Abad, J. (2014), *La cultura organizacional en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, provincia de Trujillo, en el año 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. cuyo objetivo fue, analizar la

cultura institucional en el municipio del distrito de Víctor Larco Herrera, provincia de Trujillo, en el año 2014, investigación cuantitativa y cualitativa, y con diseño descriptivo, con una muestra 50 trabajadores, aplico encuesta, concluyendo que los servidores incumplen con las diferentes normas establecidos en el reglamento interno, ocasionado problemas y falta de respeto entre los e inconvenientes laborales con altos porcentajes de inasistencia injustificada, ocasionando momentos desagradables entre trabajadores, afectando el desempeño laboral. La falta de cumplimiento oportuno de los reglamentos ocasiona en los trabajadores en desdén por ser responsables en el cumplimiento de los mismos, deteriorando con el pasar del tiempo la débil cultura que pueda tener la institución.

Maldonado, V. (2017), *Gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú; cuyo objetivo fue, establecer la relación de la gestión municipal y la cultura. El tipo fue correlacional, donde fue empleado la técnica fue la encuesta estructurada y el instrumento el cuestionario con preguntas cerradas al estilo likert, los resultados indican que gestión institucional es regular 47%, asimismo la cultura organizacional es regular manifestada por 53%. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables con un $p < 0.05$, “0.007”; la correlación es alta entre las variables con un valor r es 0.729, lo que revela que al mejorar la gestión institucional incidirá en la cultura organizacional. Los cambios que requiere la institución se encuentran en las manos de sus funcionarios administrativos, para desarrollar las acciones necesarias que fortalezcan la cultura organizacional.

García, C., y Rojas, E. (2015), *Capacidad organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores del PEHCBM, periodo 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú, cuyo objetivo fue, evaluar la relación entre las variables, tipo de investigación no experimental, nivel cualitativo, muestra 51 colaboradores, empleando la técnica encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Conclusión, existe relación entre las variables, donde muestra que existe deficiencia capacidad organizacional señalado por 49%, asimismo la satisfacción laboral solo es aceptada por 49% y un 51% se muestra insatisfecho en la institución, aunado a ello la deficiencia en el liderazgo, además la capacidad de

toma de decisión, la débil capacitación y escasos de recursos financieros. Los más afectados en una institución son los trabajadores cuando no hay una adecuada gestión, los problemas que ocasionan esta deficiente gestión afecta hasta la misma población.

Rocha, D. (2015), *Evaluación de la cultura organizacional según la teoría de Schein en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo en el año 2012*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú, cuyo objetivo fue, analizar los caracteres de la Cultura Organizacional, el método es descriptivo de corte transversal, muestra 77 trabajadores, aplicación de 2 cuestionarios, conclusión, la municipalidad presenta moderada fortaleza relacionada a la cultura organizacional, asentada en la aplicación del diagnóstico simbolizando un 43% como promedio propicio. La municipalidad requiere mejorar estas condiciones para desarrollar su distrito ya que de ellos depende la efectividad de la inversión pública y el desarrollo social.

Es por ello que el estudio plantea teorías relacionadas al tema como cultura organizacional, tipologías, mantenimiento de la cultura, dimensiones de la variable, buen gobierno, gobernanza, dimensiones de buen gobernó, que a continuación se describen.

Cuando se menciona de cultura organizacional que es el grupo de acciones englobadas en los principios y valores que tienen como parámetros entre los trabajadores de la institución con su entorno, se encuentran relacionadas por el contexto en el cual se desarrollan las actividades cotidianas de los funcionarios, permitiendo configurara las estrategias en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Gareth, 2008, p. 177).

También afirma el autor que es todo los aspectos filosóficos y actitudinales que demuestran los colaboradores de la institución con el entorno, asimismo los supuestos subyacentes, los anhelos y las cuestiones notables en la interacción entre las partes son parte de la cultura de la organización, el comportamiento de los mismos englobando las costumbres y ritos que practican de manera conjunta (Chiavento, 2007, p. 83)

Los artefactos e instalaciones de la institución son las que definen las características y su identidad, lo cual es fácil poder generar los cambios al estar constituida por artículos concretos, los cuales se hacen de forma directa. En cambio, el aspecto cultural de una institución requiere un tiempo más amplio que permita modificar el carácter y las actitudes de los trabajadores, es un intangible muy valorado ya que ello afecta directamente en el logro del desarrollo (Chiavenato, 2009, p.126)

La definición conceptual que mejor se aplica al desarrollo de la presente es de la autora Llanos (2016) la cual indica que la cultura organizacional es el comportamiento que muestran los colaboradores de una institución tanto en la parte interna como en la externa de la misma y que genera los lazos laborales.

De Senge, P. (1994) La capacidad que tenga el líder enfocado al desarrollo de su personalidad y el manejo de la humildad permitirán trabajar con su equipo de colaboradores lo cual permitirá el cambio de cultura de la organización lo cual es más importante de sus conocimientos técnicos como líder.

Senge menciona que las competencias del líder deben estar enfocadas a plantear a los colaboradores es hacer las cosas que él también es capaz de hacer, es decir señalar el camino, pero guíalos con el ejemplo.

Ralph D. Stacey, (2006), toda empresa tiene cultura organizacional, la cual está conformada por cuestiones filosóficas arraigadas y formadas, las mismas que vienen de generación en generación y (p. 45)

Schein, (1999) señala que la cultura es un bosquejo de supuestos básicos aceptados por el conjunto, la misma que funciona bien por lo que se considera aceptado y compartido por todos los integrantes. El autor visualiza la cultura desde 3 puntos de vista, vinculadas son las creaciones y artefactos (lo aceptado sin condición alguna), valores (ideales, objetivo del grupo y las rutas para lograrlo) aunado a ello las principales creencias (organización social, lenguaje y tecnología). (p. 223)

Hofstede, (1997), es la programación de la mente practicado por todos, formando parte del distintivo en los colaboradores de la institución. Siendo esta una acción holística, es decir la totalidad es la suma de las partes, convirtiéndose en la historia de la organización, está vinculado a símbolos y rituales que son conocidos por los

antropólogos, es construido y conservado a través de la interacción social, es muy blanda y complicado de modificar. (p. 67)

Zapata, (2007) conceptualiza es un patrón de referencias que informa, comportamientos y acciones realizadas en conjunto dentro de una empresa de una organización las mismas que definen la capacidad para establecerse socialmente, la práctica es un constante aprendizaje, fortalecido por los aportes de los individuos, es perpetuado mediante ellos, asimismo los individuos enriquecen el entorno. Se puede visualizar que la cultura se adecua a los escenarios, se entrelaza en el interior donde los colaboradores aportan y toman patrones de conductas, principios y normas aceptadas por los integrantes, es decir compartidas por todos en la organización. (p. 125)

Hofstede, (1997) Los valores de los integrantes de la organización difieren de la edad, nacionalidad, nivel de educación y respecto a la relación de pertenencia de la institución. (p.87)

La cultura organizacional presenta características, que proyecta el como una institución se relaciona con la sociedad, tiene consigo estrategias que mezclan des de su historia hasta la particular manera de funcionar de la empresa. (Gareth, 2008, p.177)

De acuerdo a Chiavenato, (2009, p. 126) tiene características preponderantes: se encuentra a integrado por el comportamiento que se puede observar, la capacidad de compatibilidad de los colaboradores, la comunicación en un mismo lenguaje, ciertos actos propios del entorno, manejar reglas que sean aceptadas, los lineamientos deben ser cumplidos por los integrantes, se fortalece con los niveles bajos de ausentismo y niveles altos de eficacia.

Chiavenato, (2009, p. 126) Filosofía, son el conjunto de políticas que manifiestan las creencias, sobre la atención que reciben los trabajadores y usuarios, reglas, pautas establecidas que orientan el comportamiento organizacional. Los trabajadores nuevos deben adaptarse a esto y practicarlos para ser aceptados, además de ello el clima organizacional forma parte de la interacción de las personas, la sensación transmitida al visitar las instalaciones, la manera de tratar a los clientes, asimismo a los

proveedores, etc.

El mantenimiento se da de la misma forma en que opera la institución y como está administrada, producirá efectos intencionales o no indagados en el sostenimiento o cambio de la cultura. (Hellriege y Slocum, 2008, p. 383)

Hellriege y Slocum, (2008, p. 383) indican que mantener la cultura en una organización es muy complejo, va más allá de la contratación de personal idóneo y el despido de los que no integral. La clave de la cultura en la organización está definida por aquello que los directores y los trabajadores en conjunto orientan su atención, evalúan y controlan, la forma en que los trabajadores nivel superior reacciona ante los incidentes críticos y las dificultades, el modelado, las asesorías administrativas y de equipos, las políticas de ascenso, contratación, despidos, ritos, anécdotas de la institución.

Robbin (2004, p. 132), la cultura organizacional cumple varias funciones, tales como la flexibilidad, gestión gerencial, evaluación y generar cambios del destino de la institución, mediante el uso de nuevos medios de comunicación con alta tecnología, por la presencia de nuevos mercados globales. Es importante mencionar que son las personas las que generan el capital intelectual de toda institución y es lo más costoso mantener, por lo tanto, su valor es incalculable, sumado a ello la competitividad, capacitación y acciones que permitan volcar el talento a los objetivos institucionales.

Es por ello que la cultura organizacional plantea dimensiones que se encuentran enfocadas al colaborador de la institución y se refleja en su comportamiento de la realidad teórica en campo de la gestión humana, revelando que la transformación experimentada por la función de personal en años recientes, contribuyó a considerar el talento humano y lo cultural en el planteamiento estratégico, motivando a los estudiosos a percibir este campo como una lista inexplorable de investigación. (Chiavenato, 2007, p.50)

Clima organizacional, es referido a lo que no se ve, es decir al interior que muestra a través de sus integrantes se encuentra perfectamente influenciado con el nivel motivacional del equipo. También está referido concretamente condiciones motivacionales con las que trabajan los colaboradores, que son llevados al apremio

los mismos que son incentivados para llevarlos al límite de sus competencias, asimismo ello eleva la calidad del desempeño y optimiza los resultados, generan, iniciando por suplir las necesidades del colaborador, pero si por el contrario no se toma encuenta ello el colaborador se desmotiva, por lo cual el estado motivacional incide en el primero. (Chiavenato, 2007, p. 59)

En función a los autores revisados podemos indicar que es una serie de acciones cotidianas que realizan las autoridades y gestores públicos, para llevar a toda la institución al máximo rendimiento a través de los valores y principios que la sociedad exige, permitiendo con ello la evolución y desarrollo de su entorno a través de sus trabajadores, las cuales deben ser planificadas, para cumplir con las metas y objetivos institucionales, brindando la oportunidad de desarrollarse bajo una adecuada línea de carrera y cubriendo las necesidades del colaborador de tal manera de que se encuentre en condiciones de brindar su máximo aporte para llevar con sus acciones a la institución a otro nivel de desarrollo..

Dimensiones del clima organizacional

Está conformado por una serie de hábitos que afectan positiva o negativamente la motivación, se percibe a través del comportamiento de los colaboradores en la institución y esto a su vez influye en el comportamiento de los mismos. (Gareth, 2008, p.156)

Orientación a resultados: según Gareth, (2008, p.4) menciona que es la forma como una institución emplea sus recursos tanto humanos como tecnológicos para la transformación de los recursos en servicios o productos óptimos, establece cuánto el logro alcanzado de la conversión de dichos recursos. La cantidad de valor creado depende de la habilidad que tiene los colaboradores para generar valor agregado, que encierran sus competencias para sobreponerse frente a las situaciones adversas del entorno cambiante, también indica que, son las condiciones que permiten enfocar la administración a ser medida y además a través de técnicas y procesos cumplir con los objetivos trazados y evaluados desde la perspectiva del cliente o usuario” el autor indica que la administración se enfocan en el cumplimiento de los objetivos, resultados, sin importar cuales fueron los procesos y técnicas empleados para lograr dicho fin.

Normas: Son condiciones que se direcciona a través de los documentos normativos, implica que deben cumplirse y además definen las condiciones de comportamiento de todo trabajador dentro del desarrollo de sus actividades, se considera importante sus capacidades para ser tolerante al conflicto, y es vital también considerar la tolerancia al riesgo. (Chiavenato, 2007, p. 68).

Cumplimiento de las normas: Las normas no son establecidos por la condición determinada de un contexto, se generan con el propósito de alinear las conductas humanas especialmente. Las normas brindan beneficios y ayuda en la supervivencia de los grupos. Las normas ayudan a evitar situaciones embarazosas, por ejemplo, no difundir sobre el sueldo que perciben los trabajadores, para evitar resentimientos y desmotivación por las desigualdades de remuneración. Se puede establecer normas donde se prohíba las relaciones amorosas en colaboradores de la misma institución para no generar problemas amorosos que perjudiquen las condiciones de rendimiento de los colaboradores (Hellriegel y Slocum, 2008, p. 212)

Otra de las dimensiones es el Buen Gobierno, que es la capacidad de los pobladores que se encuentran en democracia, quienes toman acciones para generar el control de los logros alcanzados por las autoridades y además es participativa con las actividades planificadas en concertación. (Giménez Chornet, 2018, p.3)

Los valores que guían el desarrollo de la gestión de las autoridades, es ser objetivo, es decir que cumplan con lo que se plantean sin divagar en acciones que no conducen a nada, sean íntegros, es decir que no busquen su conveniencia ni obtener beneficios de los mismos, que sean imparciales, tiene que ver con la capacidad de equidad y justicia sin ningún tipo de discriminación, ser creíble, tener el cumplimiento de la palabra para generar confianza en la población, ser dedicados al servicio, implica tomar acción en las necesidades prioritarias de los pobladores menos favorecidos, ser transparentes, es decir tener las cuentas claras, tener una comunicación horizontal con la población brindando medios de acceso a la información si generar reservas, ser ejemplar, tener en cuenta que la población está pendiente de las acciones por ende una autoridad debe tener actos que no dañen contra la moral de una sociedad, se ahorrador, es decir hacer el uso justo y equitativo de los recursos de la institución sin caer en el despilfarro, ser eficaz, es muy importante que las autoridades entiendan

que el cumplimiento en el tiempo y los recursos asignados, asimismo la paridad, protección del medio ambiente y la diversidad étnica. (Gobiernos, 2006, p.3)

Gobernanza: Se realizada a través de la forma como las autoridades deciden y donde las decisiones son realizadas, o no. (UN ESCAP, 2017), son los procesos estructurados que se realizan o simplemente se omiten, para ejecutar las acciones en un entorno democrático sean estas estructuras formalmente definidas o no.

A través del mismo se disminuye los niveles de corrupción, durante el proceso de decisiones considera a la población menos favorecida y más vulnerable para el cumplimiento de sus demandas, así mismo escucha las propuestas y necesidades de los menos favorecidos. Asimismo, trabaja en beneficio de la sociedad y sus necesidades presentes y futuras. (UN ESCAP, 2017, p.4)

Participación ciudadana, son los mecanismos y sistemas a través del cual la población y sociedad civil hacen escuchar sus voces, y que estas decisiones sean en favor del cumplimiento de la satisfacción de las necesidades prioritarias en aras de un mayor alcance de los beneficios en la sociedad. (Valdiviezo, 2013, p.1). Por lo tanto, la participación ciudadana es la forma con los ciudadanos manifiestan sus demandas e intereses, mediante actos, buscado ser capaz de influir en la formulación y en las decisiones del gobierno tanto en los niveles nacionales, regionales y locales, de esta manera contribuyendo a la mejora del aparato y eficacia de servicio a los individuos. (Mendoza, 2008, p.8)

Los procedimientos para la participación ciudadana en el país, están tienen base legal en la constitución es un acto democrático, en el cual tienen derecho todos los ciudadanos, siempre que se cumplan dichas normas, dentro de ellos se distinguen los siguientes: (Valdiviezo, 2013, p.1) iniciativa de reforma constitucional, en la formación de las leyes, sufragio, decisión en la formación de dispositivos municipales y regionales, consulta previa, etc.

Concertación, Es una causa múltiple relacionadas a la cimentación de consentimientos y de trabajo relacionados entre los distintos sectores del Estado y de la sociedad civil en la disputa frente a la pobreza buscando el desarrollo de la sociedad en general, donde todos tengan acceso a mejores niveles de servicios básicos y

educación. Los procesos de concertación envuelven la coexistencia de áreas de comunicación y arreglo entre las autoridades de los distintos sectores sociales, más allá del momento de ejercer su derecho a votar. Asimismo, se define, como una nueva forma de ejercicio de la política, la concertación es democrática, descentralizada, respetuosa de la autonomía de los diferentes actores y busca la inclusión de todos los peruanos y peruanas en los beneficios del bienestar y la convivencia colectiva. (PCM, 2016, p.8)

Transparencia, se precisa en brindar información de la organización de las diferentes acciones de los organismos estatales, creadas y están para uso tanto del establecimiento como de cualquier ciudadano se encuentran también en formatos digitales en el internet y pueden ser usados las veces que deseen. Incluyendo la divulgación de información como respuesta a las peticiones de los ciudadanos, de modo proactivo, a decisión oportuna en las instituciones estatales. Asimismo, las informaciones reservadas, sobre las instituciones privados esté disponible de manera directa y a través de instituciones públicos. La transparencia no solo es el establecimiento de barreras contra la corrupción, y abuso de poder, sino que esencialmente de un derecho de todo el ciudadano a estar informados de los gastos que realizan las autoridades que es recaudado de los pagos que se realizan por tasas de impuestos de cada uno. (Vilches, 2018, p.1).

Funcionarios que están a cargo transparencia: Los funcionarios comprometidos de brindar al fácil alcance y acceso todo conocimiento relevante de la institución, ello debe estar automatizado y emitido en los canales formales de la institución salvo informes que sean reservados o atenten con la seguridad de la misma, para todo los demás debe ser de muy fáciles accesos según Ley N° No 27806, 2003. En otras palabras, toda información de las instituciones públicas es para el ciudadano ello está definido en el Artículo 15° de la denominada Ley, por medio de la que se implementó una serie de estrategias y medios para que el ciudadano pueda acceder a dicha información de la manera más sencilla y con los mínimos recursos.

Para la presente investigación se considera las interrogantes del problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019?, así también para los

problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019?; ¿Cuál es la relación entre la orientación a los resultados y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019?; ¿Cuál es la relación entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019?

La presente se justifica debido a que las municipalidades enfrentan un problema adverso, donde la presencia de mayores problemas está en tener una adecuada cultura organizacional. Actualmente, en este distrito, se ha cambiado la gestión y se encuentra adaptándose a las nuevas tendencias de la Gestión Pública, alejándose de lo que realmente es el buen gobierno. En el municipio, se realizaron importantes esfuerzos orientadas al cierre de brechas, sin embargo, su impacto es desconocido, producto de la deficiente gestión por resultados, enfocados al cumplimiento de objetivos.

Por conveniencia, hablamos sobre cultura organizacional y el buen gobierno, los aspectos que tienen mayor relevancia son de utilidad pública, muestran como son ejecutadas las actividades para las diferentes jerarquías de gobierno, y sus resultados la condición de vida de la ciudadanía, sobre todo al hablar de gestión que ejerce la autoridad.

En tal caso, es requerido una correcta y eficiente orientación de resultados, así como un proceso que establezca el logro de metas, por lo que, el principal objetivo de la presente es desarrollar tácticas que permitan el buen gobierno de la autoridad edil.

La investigación permitirá entender la realidad actual de la cultura organizacional y el buen gobierno en el municipio de Shamboyacu, aunado a ello la determinación de la correlación de las variables.

Relevancia social: El interés por desarrollar esta investigación surge a raíz del proceso de modernización que están migrando las instituciones públicas, donde enfrentan día a día nuevos retos, buscando el logro de la eficiencia y eficacia en los resultados, en beneficio de la población, para impactar en el entorno social donde se encuentran las personas más vulnerables. Por tal motivo, es de interés social ya que

su resultado permitirá mejorar la atención y participación de la población en los estamentos públicos, también compete a la población la fiscalización de los resultados en los gastos e inversión de los recursos con los que cuenta la municipalidad.

El desarrollo de esta investigación generó huella en las percepciones que tiene la sociedad para concebir la cultura organizacional y el buen gobierno, que practican las entidades del sector público, mediante el empleo de información actualizada y verídica, proponiendo aspectos que la sociedad tiene que poner en practico y no ser indolente ante la corrupción y el mal uso de los recursos del estado.

Implicancias prácticas: En este acápite del progreso de una buena cultura organizacional en uno de los municipios distritales, quien está sumergido en este desafío, nos referimos a la municipalidad del distrito de “Shamboycu”, por lo que es resultado de interés, trazar, realizar y evaluar la metodología a este distrito como modelo de estudio, permitirá también volcar el uso de las teorías en la gestión pública de municipios distritales, tanto en las autoridades como en los gestores públicos que en muchos de los casos desconocen o aplican deficientemente los conocimientos en este contexto cada vez más cambiante.

Valor teórico: La teoría aplicada para la tesis, forma parte de conocimiento existente de autores reconocidos en las variables, la cual sirve como conocimiento previo para posteriores investigaciones, ya que actualmente no es visualizado este tema y problema de estudio, a pesar de su frecuente presencia en los municipios y autoridades, también cabe indicar que la gestión pública se nutrirá de nuevas experiencias en la gestión de municipalidades distritales como lo es la actual investigación, partiendo de la gestión de las autoridades, seguido de la labor que cumplen los gestores y aunado a las actividades que desempeñan los trabajadores de la institución permitiendo el uso adecuado de las estrategias para su implementación en los gobiernos locales.

Utilidad Metodológica: La metodología empleada permite evaluar la cultura organizacional y buen gobierno, brindando una herramienta valiosa para la identificación de los problemas presentes en el municipio, además brinda sugerencias de mejora, que contribuirá al fortalecimiento institucional, los instrumentos y

procesos estadísticas aplicados en la investigación servirían de precedente para ser aplicado en otras instituciones que tengan un enfoque de servicios similares.

Se cuenta con la Hipótesis general: H_i : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu, en el periodo 2019, la hipótesis nula: H_o : No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu, en el periodo 2019. Además, se cuenta con las Hipótesis específicas. H_1 : Existe relación significativa entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019; H_2 : Existe relación significativa entre la orientación a los resultados y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019; H_3 : Existe relación significativa entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.

El Objetivo general de la presente investigación es: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019; Determinar la relación que existe entre la orientación a los resultados y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019; Determinar la relación que existe entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.

II. MÉTODO

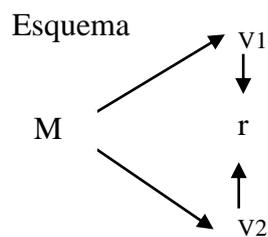
2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de tesis desarrollado es no experimental, donde no existió la manipulación deliberada las variables, sino que estas fueron observadas en su ambiente natural para examinar de tal manera que no se cambie los resultados por la intervención directa del investigador. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.152)

Diseño de investigación

Corresponde al diseño descriptivo-correlacional, porque fueron descritas las relaciones entre las dos variables de estudio en un instante determinado, permitiendo conocer la realidad actual de la institución (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.158)



Donde:

V1= Cultura organizacional

V2= Buen gobierno

m= Muestra

r= Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variables

V1 = Cultura Organizacional.

V2= Buen Gobierno.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	El conjunto de valores y normas aceptados por los miembros de la organización, las mismas que controlan las actuaciones de las partes de la organización con su entorno. (Gareth, 2008, p.177)	La cultura Organizacional de la Municipalidad Distrital de Shamboyacu será medida mediante tres dimensiones.	Clima organizacional Orientación a los resultados Normas	Autonomía Individual. Estructura. Apoyo. Identidad. Desempeño Tolerancia al conflicto Tolerancia al riesgo.	Ordinal
Buen Gobierno.	La capacidad de los pobladores en una democracia para mantener un Gobierno plenamente comprometido por sus acciones logrando la aceptación de las acciones que elije. (Giménez Chornet, 2018, p.3)	El buen gobierno de la Municipalidad Distrital de Shamboyacu será medido a través de tres dimensiones	Participación ciudadana Concertación Transparencia	Participación. Legalidad. Transparencia. Responsabilidad. Consenso. Equidad. Eficacia Eficiencia Sensibilidad.	Ordinal

Fuente: Marco Teórico

2.3. Población y muestra

Población

La municipalidad distrital de Shamboyacu, cuenta con 35 trabajadores, con cargos de nivel alto y medio del año 2019. Los cuales fueron tomados como población para el estudio. Tal como muestra la tabla 1: La repartición de la población.

Tabla 1 *Distribución de la población*

Gerencias/áreas u oficinas	Cantidad
Gerencia Municipal	1
Oficina de Alcaldía	2
Secretaría General	2
Oficina de Control Institucional	1
Control Asesoría Jurídica	1
Oficina de Planificación y presupuesto	1
Oficina de Programación Multianual de inversiones	1
Gerencia de Administración y Finanzas	4
Gerencia de Administración Tributaria	3
Subgerencia de Desarrollo Rural y Urbano	5
Subgerencia de Desarrollo Social	5
Subgerencia de Servicios Públicos	4
Subgerencia de Desarrollo Económico	5
Total	35

Fuente: Planilla de trabajadores MDSH, año 2019

Muestra: La muestra corresponde a una muestra no probabilística o dirigida, es decir, un subgrupo de la población, donde la elección depende de las características que cumple la investigación. (Hernández et al., 2014, p.176). En este caso se tomó a 24 trabajadores, quienes cumplen con los criterios de la investigación, es decir los 11 trabajadores restantes no orientan su trabajo a las actividades administrativas, trabajan en limpieza y el serenazgo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica que fue empleada para el recojo de información fue la encuesta estructurada, con preguntas cerradas, tipo ordinal, la cual serán codificadas y tabuladas para lograr el objetivo y contrastación de la hipótesis.

Instrumento:

El cuestionario: se aplicó unos cuestionarios con preguntas, las mismas que están integradas por preguntas cerradas, conteniendo alternativas en escala Likert delimitadas respecto a las variables a medir. (Hernández et al., 2014,

p.217).

El cuestionario contiene 21 preguntas respecto a la primera variable: Cultura organizacional y 16 preguntas del autor: Flores, W. (2017), aplicado en su investigación de tesis titulada: Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar, 2017 y la segunda variable: Buen Gobierno, de la autora: Pinto, Y. (2018), aplicado en su investigación titulada: El Buen Gobierno y la Gestión efectiva de la municipalidad provincial de Abancay – 2018.

Validez y confiabilidad

Validez

La validez se aplicó mediante juicio de expertos. Se aplicó a 3 expertos, quien evaluó el contenido de los cuestionarios. Los expertos son los siguientes:

Mg. Keller Sánchez Dávila, Metodólogo, Docente de posgrado de la UCV.

Mg. Jorge Luis Vásquez Velásquez.

Mg. Fidel Crisanto Gómez.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue realizado a través de Alfa de Cronbach, donde los resultados obtenidos de 37 elementos analizados, se obtuvo 0,846 de confiabilidad, lo cual indica que los instrumentos son confiables.

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	37

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad distrital de Shamboyacu 2019

2.5. Procedimiento

Se procedió a la preparación de los instrumentos de medición, luego se presentó a los expertos para su evaluación y validación, se diario una carta a la Municipalidad Distrital de Shamboyacu, después de la carta respuesta se procedió a realizar las encuestas a los trabajadores, para ello se explicó los objetivos a conseguir con la investigación.

En el desarrollo de la presente investigación se elaboró instrumentos, como

encuestas que permitieron medir las variables, para la variable 1, Cultura organizacional se estableció los siguientes valores. Bajo (1), medio (2) y alto (3).

Para la variable 2, Buen gobierno, se estableció los siguientes valores. Bajo (1), medio (2) y alto (3).

2.6. Método de análisis de datos

Preparación de datos: Por la misma estructura de los ítems, la preparación de datos fue mediante el software estadístico SPSS 25.

Técnica estadística: El grado de confiabilidad fue realizada mediante el Alpha de Cronbach y para la comprobación de hipótesis fue empleado coeficiente de Pearson. Para el logro de los objetivos, fueron utilizados las técnicas estadísticas de medidas y correlación.

Tipo de análisis: En la presente tesis fue empleado el análisis cuantitativo y bivariado de los datos, mediante la presentación de tablas de correlación y frecuencias.

Los datos fueron tabulados y presentados en tablas de distribución de porcentaje y gráfico de histogramas.

2.7. Aspectos éticos

El presente cumple con los procesos de código de ética que debe cumplir toda investigación científica, además el trabajo goza de honestidad, confiabilidad, veracidad de datos, traducándose en información y resultados reales. Además de ello, se respetó el reglamento de posgrado para la maestría de gestión pública de la Universidad César Vallejo, Tarapoto.

III. RESULTADOS

3.1. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ es aceptada la hipótesis de la investigación

Si $p > 0.05$ es aceptada la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre clima organizacional y buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019

		Buen gobierno
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,702**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	24

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

Fuente: Instrumento realizado para trabajadores de la municipalidad distrital de Shamboyacu, 2019

Interpretación: La relación existente es positiva alta entre el clima organizacional y buen gobierno De acuerdo al estadístico Pearson se obtuvo que $p < 0,05$ (0,000), de tal manera que es aceptada la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, con una correlación de Pearson de 0, 702, lo que indica que existe relación entre las dimensiones de la primera variable, clima organizacional, orientación a los resultados, normas y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad.

3.2. Determinar la relación que existe entre la orientación a los resultados y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ es aceptada la hipótesis de la investigación

Si $p > 0.05$ es aceptada la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre orientación a resultados y buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.

		Buen gobierno
Orientación a resultados	Correlación de Pearson	,627**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	24

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

Fuente: Cuestionario aplicado de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shamboyacu, 2019

Interpretación: La relación existente es positiva moderada entre la orientación a resultados y buen gobierno. De acuerdo al estadístico Pearson se obtuvo que $p < 0,05$ (0,001), por lo tanto, es aceptada la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre la orientación a resultados y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, con una correlación de Pearson de 0, 627, Es decir existe relación entre los indicadores de apoyo, identidad, desempeño y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad.

3.3. Determinar la relación que existe entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ es aceptada la hipótesis de la investigación

Si $p > 0.05$ es aceptada la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.

		Buen gobierno
Normas	Correlación de Pearson	,530**
	Sig. (bilateral)	,008
	N	24

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

Fuente: Cuestionario aplicado de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shamboyacu,

Interpretación: La relación existente es positiva moderada entre la orientación a resultados y buen gobierno. De acuerdo al estadístico Pearson se obtuvo que $p < 0,05$ (0,008), por lo tanto, es aceptada la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre la orientación a resultados y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, con una correlación de Pearson de 0, 530 esto indica que hay relación entre la tolerancia al conflicto, la tolerancia al riesgo y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad.

3.4. Relación entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ es aceptada la hipótesis de la investigación

Si $p > 0.05$ es aceptada la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu, periodo 2019.

		Buen gobierno
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,718**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	24

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

Fuente: Cuestionario aplicado de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shamboyacu

Interpretación: La tabla 7 muestra de acuerdo al estadístico Pearson, donde resulta la existencia de la correlación, la cual se encuentra en un nivel de positiva alta de (0. 718**) entre ambas variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000. Por lo tanto, es aceptada la hipótesis de la investigación que indicaba la existencia de la relación significativa entre la cultura organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. Lo que indica que existe relación entre las dimensiones de la primera variable, clima organizacional, orientación a los resultados, normas y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad.

IV. DISCUSIÓN

En este acápite a través de los resultados obtenidos con los se hará la presentación frente a los antecedentes y autores.

En acuerdo al primer objetivo específico, determinar la relación existente entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. Obtuvimos como resultado, La relación existente es de nivel positiva alta entre el clima organizacional y buen gobierno en concordancia con el estadístico Pearson se obtuvo que $p < 0,05$ (0,000), de tal manera que es aceptada la hipótesis de la investigación que indicaba que la relación que existe es significativa entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, con una correlación de Pearson de 0,702, lo que indica que existe relación entre las dimensiones de la primera variable, clima organizacional, orientación a los resultados, normas y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad. Asimismo, Pinto, Y. (2018), menciona, Las variables buen gobierno y gestión efectiva están relacionadas altamente, debido a que el índice de asociación es 0.882 en la muestra en estudio, lo que indica claramente que el buen gobierno es un eje central en el desarrollo de los gobiernos municipales, las autoridades tienen que priorizar estas condiciones en su gestión. También Maldonado, (2017) menciona que la gestión institucional es regular 47%, asimismo la cultura organizacional es regular manifestada por 53%. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables con un $p < 0.05$, “0.007”; la correlación es alta entre las variables con un valor r es 0.729, lo que revela que al mejorar la gestión institucional incidirá en la cultura organizacional. Los cambios que requiere la institución se encuentran en las manos de sus funcionarios administrativos, para desarrollar las acciones necesarias que fortalezcan la cultura organizacional. Por otro lado, Gareth, (2008), menciona que la cultura organizacional que es el grupo de acciones englobadas en los principios y valores que tienen como parámetros entre los trabajadores de la institución con su entorno. También Chiavenato, (2007), es referido a lo que no se ve, es decir al interior que muestra a través de sus integrantes se encuentra perfectamente influenciado con el nivel motivacional del equipo. También está referido concretamente condiciones motivacionales con las que

trabajan los colaboradores, que son llevados al apremio los mismos que son incentivados para llevarlos al límite de sus competencias, asimismo ello eleva la calidad del de desempeño y optimiza los resultados, generan, iniciando por suplir las necesidades del colaborador, pero si por el contrario no se toma encuenta ello el colaborador se desmotiva, por lo cual el estado motivacional incide en el primero, son aceptadas las teorías de ambos autores que nos dieron luces para poder asimilar estos resultados, llegando a obtener resultados similares y que fueron contrastados mediante procesos estadísticos de similar aplicación, además se debe, importancia del cruce de dimensiones que nos permite obtener un panorama más completo de la realidad actual de la institución.

En acuerdo al segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la orientación a los resultados y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, obtuvimos el siguiente resultado, La relación existente es positiva moderada entre la orientación a resultados y buen gobierno. De acuerdo al estadístico Pearson se obtuvo que $p < 0,05$ (0,001), por lo tanto, es aceptada la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre la orientación a resultados y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, con una correlación de Pearson de 0,627, Es decir existe relación entre los indicadores de apoyo, identidad, desempeño y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad. La misma donde los trabajadores mencionan que debe haber premio al buen desempeño en las labores y los trabajadores deben tener en cuenta la cultura de información. Asimismo, la institución debe promover el factor de cohesión entre los integrantes, según Gareth, (2008) menciona que es la forma como una institución emplea sus recursos tanto humanos como tecnológicos para la transformación de los recursos en servicios o productos óptimos, establece cuánto el ogo alcanzado de la conversión de dichos recursos. La cantidad de valor creado depende de la habilidad que tiene los colaboradores para generar valor agregado, que encierran sus competencias para sobreponerse frente a las situaciones adversas del entorno cambiante, también indica que, son las condiciones que permiten enfocar la administración a ser medida y además a través de técnicas y procesos cumplir con los objetivos trazados y

evaluados desde la perspectiva del cliente o usuario” el autor indica que la administración se enfocan en el cumplimiento de los objetivos, resultados, sin importar cuales fueron los procesos y técnicas empleados para logra dicho fin, en tal sentido es acorde con los procesos evaluados en la investigación de acuerdo al autor mencionado.

De acuerdo al tercer objetivo específico, Determinar la relación que existe entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, se obtuvo el siguiente resultado La relación existente es positiva moderada entre la orientación a resultados y buen gobierno. De acuerdo al estadístico Pearson se obtuvo que $p < 0,05$ (0,008), por lo tanto, es aceptada la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre la orientación a resultados y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, con una correlación de Pearson de 0, 530 esto indica que hay relación entre la tolerancia al conflicto, la tolerancia al riesgo y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad. Lo contrario a Abad, (2014), donde muestra que los trabajadores incumplen con las normas de la municipalidad plasmados en el reglamento interno, ocasionado problemas y falta de respeto entre trabajadores y problemas laborales con alto índice de inasistencia injustificada, lo que ocasiona situaciones incómodas entre trabajadores, afectando el desempeño laboral. Al comparar con Robbin (2004), dice: La cultura organizacional cumple varias funciones, tales como la flexibilidad, gestión gerencial, evaluación y generar cambios del destino de la institución, mediante el uso de nuevos medios de comunicación con alta tecnología, por la presencia de nuevos mercados globales. Es importante mencionar que son las personas las que generan el capital intelectual de toda institución y es lo más costoso mantener, por lo tanto, su valor es incalculable, sumado a ello la competitividad, capacitación y acciones que permitan volcar el talento a los objetivos institucionales. Las normas brindan beneficios y ayuda en la supervivencia de los grupos. Asimismo, Hellrieger y Slocum, (2008), menciona, que las normas ayudan a evitar situaciones embarazosas, por ejemplo, no difundir sobre el sueldo que perciben los trabajadores, para evitar resentimientos y desmotivación por las desigualdades de remuneración. Se puede establecer normas donde se prohíba

las relaciones amorosas en colaboradores de la misma institución para no generar problemas amorosos que perjudiquen las condiciones de rendimiento de los colaboradores. Esto nos indica que es importante la percepción que tienen los colaboradores de ella y también la referida si a ellos les gusta o no. Frente a todo esto, en esta investigación, se acepta la opinión de Robbin así también de Hellriege y Slocum.

De acuerdo a nuestro objetivo general, Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, se obtuvo el siguiente resultado, de acuerdo al estadístico Pearson, donde resulta que existe correlación positiva alta de (0.718**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), Por lo tanto, es aceptada la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. Lo que indica que existe relación entre las dimensiones de la primera variable, clima organizacional, orientación a los resultados, normas y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad. También Pinto, Y. (2018), menciona Las variables buen gobierno y gestión efectiva están relacionadas altamente, debido a que el índice de asociación es 0.882 en la muestra en estudio, lo que indica claramente que el buen gobierno es un eje central en el desarrollo de los gobiernos municipales, las autoridades tienen que priorizar estas condiciones en su gestión. Asimismo, y Mamani, (2018) menciona que existe que la cultura organizacional y el compromiso organizacional están relacionadas fuertemente, con un p-valor = 0,002 y el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.646$). Por lo que se afirma que la cultura organizacional es clave para un clima organizacional adecuado, orientación a los resultados y cumplimiento de las normas, es conforme ambas teorías y hallazgos de los autores donde la cultura organizacional y el buen gobierno son relevantes para el desarrollo de una institución.

V. CONCLUSIONES

- 5.1** Existe relación positiva alta entre cultura organizacional con el buen gobierno con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,718, y un nivel de 0.000 (menor del 0.01), por lo tanto, existe relación significativa entre la cultura organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, lo que indica que existe relación entre las dimensiones de la primera variable, clima organizacional, orientación a los resultados, normas y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad, es decir si la cultura organizacional se mejora, el nivel del buen gobierno será alto.
- 5.2** Existe relación positiva alta entre el clima organizacional y buen gobierno, con una correlación de Pearson de 0, 702 y un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,000), por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, Es decir existe relación entre los indicadores de apoyo, identidad, desempeño y los indicadores la variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad, lo que nos indica si el clima organizacional se mejora, el nivel del buen gobierno será alto.
- 5.3** Existe relación positiva moderada entre la orientación a resultados y buen gobierno. Con una correlación de Pearson de 0,627, con un $p < 0,05$ (0,001), por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre la orientación a resultados y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. Es decir, existe relación entre los indicadores de apoyo, identidad, desempeño y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad.
- 5.4** Existe relación positiva moderada entre la orientación a resultados y buen gobierno. Con una correlación de Pearson de 0,530 y un $p < 0,05$ (0,008), por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación que indicaba que existe relación significativa entre la orientación a resultados y el buen gobierno

Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019, esto indica que hay relación entre la tolerancia al conflicto, la tolerancia al riesgo y los indicadores de la segunda variable, participación, legalidad, transparencia responsabilidad consenso, equidad, eficacia, eficiencia, sensibilidad.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al Gerente Municipal de la municipalidad Distrital de Shamboyacu, implementar estrategias que fortalezcan la Cultura Organizacional, a través de mejorar el clima organizacional, fortalecer las competencias de sus trabajadores para crear una adecuada orientación a los resultados, plantear normas adecuadas para incrementar su capacidad de Buen gobierno, lo cual le permitirá en el mediano y largo plazo cumplir con los objetivos institucionales, para el logro de las metas y actividades planificadas en el periodo de gobierno del actual autoridad edil.
- 6.2.** Al jefe de Recursos Humanos, mejorar las condiciones del clima organizacional a través de la realización de charlas de capacitación, en temas relacionados a las habilidades blandas y la generación de competencias para hacer viable de la gestión para a todo el personal de la Municipalidad Distrital de Shamboyacu, en temas relacionados al manejo de la autonomía individual, a conocer el uso de la estructura de administración pública del municipio que permitan fortalecer la institución, propiciar un sistema compartido de valores y actitudes desarrollado en común por los colaboradores de la entidad, asimismo, dar a reconocer las responsabilidades a cada colaborador se encuentran previstas en los instrumentos de gestión: (MOF, ROF) dentro del marco legal, hacer cumplir la estructura de las normas y reglamentos de la MDSH.
- 6.3.** Al alcalde, regidores y administrativos de la Municipalidad Distrital de Shamboyacu realizar actividades de fortalecimiento a los trabajadores para brindarles apoyo, generen su identidad con la institución, mejoren su desempeño que permita la integración de la ciudadanía, a través de la Participación ciudadana, generar la concertación de los principales grupos de interés, y fortalecer la transparencia con medios horizontales de comunicación (página web, redes sociales, etc.) para informar de las acciones realizadas que sean de total interés de la población, para lograr la transparencia, que permitan incrementar el nivel de buen gobierno.
- 6.4.** Se recomienda al alcalde y la gerencia de la Municipalidad Distrital de Shamboyacu, mejorar las normas actuales de la institución en base a la tolerancia al conflicto y al riesgo, para que los trabajadores tengan mayores

capacidades en el desarrollo de sus condiciones laborales y mejoren su desempeño, desarrollar acciones enfocadas en la práctica de las mismas y controlar los resultados obtenidos producto a su implementación que permita mejorar el buen gobierno de la institución, así mismo el logro de la eficiencia de las áreas principales de la municipalidad.

REFERENCIA

- Abad, J. (2014). *La cultura organizacional en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, provincia de Trujillo, en el año 2014*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Acuña, Z. (2011). *Desarrollo económico regional y local*. Arequipa.
- Barroso, A. (2016). *La gobernabilidad vista desde el liderazgo socio organizativo de la asociación de mujeres Waorani de la amazonia ecuatoriana Amwae (2010-2012)*. PUCE.
- Bimos Ortega, E. M., & Farias Carrillo, R. L. (2015). *La cultura organizacional y su relación con los factores psicosociales en el departamento administrativo del Municipio de Quito Zona Quitumbe*. Quito: UCE.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava). México.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda; (McGraw-Hill), Ed.). México.
- Chiaventao, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones* (Octava). México, D.F.
- Flores, E. (2017). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yungar-2016*. Universidad César Vallejo.
- Flores, W. (2017). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017*. Ancash - Perú.
- García Torres, C. S., & Rojas Pérez, E. N. (2015). *Capacidad organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores del PEHCBM, periodo 2014*. Universidad Nacional de San Martín.
- Gareth, J. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y camino organizacional* (Quinta; (Pearson Education), Ed.). México.
- Giménez Chornet, V. (2018). *Buen Gobierno. Criterios innovadores de la Generalitat Valenciana*. Revista de la Facultad de Derecho, (45), 1-19.
<https://doi.org/10.22187/rfd2018n45a3>
- Gobiernos, M. L. (2006). *Código iberoamericano de buen gobierno*. 1-5.
- Hellriege, D., & Slocum, J. (2008). *Comportamiento organizacional* (Décima; Thomson, Ed.). México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Ley N° N° 27806. (2003). *Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública*. Lima.
- Maldonado, V. (2017). *Gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Mamani, C. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio, Moquegua - 2018*. Moquegua, Perú.
- Mendoza, E. (2008). *Guía de participación ciudadana en el Perú* (PNUD). Lima, Perú.
- Moyado Estrada, F. (2011). Gobernanza y calidad en la gestión pública. *Estudios Gerenciales*, 27(120), 205-223. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70176-0](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70176-0)
- OCDE/CEPAL/CAF. (2016). *Perspectivas Económicas De América Latina 2017 Juventud, competencias y emprendimiento, OECD*. En Educación, Competencias E Innovación Para El Desarrollo. <https://doi.org/is>. <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>
- PCM. (2016). *Programa de fortalecimiento de capacidades en materia de Gobierno Abierto dirigido a gobiernos regionales y locales*. Lima, Perú.
- Pinto Vergara, Y. M. (2018). *El Buen Gobierno y la gestión efectiva de la Municipalidad Provincial De Abancay - 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Ralda, O. (2014). *Gobierno municipal y participación ciudadana*. Universidad Rafael Landívar.
- Ramos, J. M. (2016). *Gestión por resultados en México, 2013-2014. Algunos impactos en Baja California*. *Estudios Fronterizos*, 64-84. <https://doi.org/10.21670/ref.2016.34.a04>
- Rocha Sandoval, D. C. J. (2015). *Evaluación de la cultura organizacional según la teoría de Schein en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo en el año 2012*. Universidad Nacional de San Martín.
- UN ESCAP. (2017). *¿Qué es gobernanza? ¿y buen gobierno? Chile*.
- Valdiviezo, M. (2013). *La Participación Ciudadana en el Perú y los Principales Mecanismos para Ejercerla*. 4.
- Vilches, C. (2018). *Biblioguias: De Gobierno Abierto a Estado Abierto*. Cepal.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: La cultura organizacional y buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el Periodo 2019.

Autores: Mesía Sánchez, Julio Cesar

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos																						
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019?</p> <p>Problema específicos - ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019? -¿Cuál es la relación entre la orientación a los resultados y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019? ¿Cuál es la relación entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.</p> <p>.Objetivos específicos -Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. -Determinar la relación que existe entre la orientación a los resultados y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. -Determinar la relación que existe entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019 Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el buen gobierno Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. H2: Existe relación significativa entre la orientación a los resultados y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019. H3: Existe relación significativa entre las normas y el buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el periodo 2019.</p>	<p>Técnica: La técnica empleada para la recolección de datos es la encuesta, con preguntas cerradas, tipo escala, la cual serán codificadas y tabuladas para lograr el objetivo y contrastación de la hipótesis.</p> <p>Instrumento: El cuestionario contiene 21 preguntas respecto a la primera variable: Cultura organizacional y 16 preguntas relacionadas a la segunda variable: Buen Gobierno, con una escala ordinal.</p>																						
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																							
<p>Tipo de estudio. No experimental</p> <p>Diseño de investigación. Descriptivo - correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Dónde: M: Corresponde al grupo muestral O1: Cultura organizacional O2: Buen gobierno r: es la relación que existe entre las variables Método de estudio cualitativo</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 5px;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Población. 35 trabajadores</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Hombres</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">27</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> </tbody> </table> <p>Población Fuente: (Planilla de trabajadores MDSH)</p> <p>Muestra.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">24 trabajadores</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Hombres</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">16</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">(Elaboración propia del Investigador)</p>	Población. 35 trabajadores		Hombres	Mujeres	27	8	24 trabajadores		Hombres	Mujeres	16	8	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Variables</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Cultura organizacional</td> <td style="text-align: center;">Clima organizacional</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Orientación a los resultados</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Normas</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Buen gobierno</td> <td style="text-align: center;">Participación ciudadana</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Concertación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Transparencia</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Cultura organizacional	Clima organizacional	Orientación a los resultados	Normas	Buen gobierno	Participación ciudadana	Concertación	Transparencia
Población. 35 trabajadores																									
Hombres	Mujeres																								
27	8																								
24 trabajadores																									
Hombres	Mujeres																								
16	8																								
Variables	Dimensiones																								
Cultura organizacional	Clima organizacional																								
	Orientación a los resultados																								
	Normas																								
Buen gobierno	Participación ciudadana																								
	Concertación																								
	Transparencia																								

Instrumentos de recolección de datos

TESIS: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL BUEN GOBIERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHAMBOYACU- PERIODO 2019,

OFICINA:

FUNCION:

FECHA:/...../.....

Alto	Medio	Bajo
3	2	1

Instrucciones: Lee detenidamente y marca con una X, la respuesta que según usted, sea la opinión que tengas al respecto.

N°	Ítems o Reactivos Variable Independiente: Cultura Organizacional	1	2	3
Clima organizacional				
1	Existe Autonomía Individual en los trabajadores de la MDSH			
2	Existe libertad de sindicalización.			
3	Se propicia un sistema compartido de valores y actitudes desarrollado en común por los colaboradores de la entidad.			
4	Las responsabilidades de cada colaborador se encuentran previstas en los instrumentos de gestión: (MOF, ROF) dentro del marco legal.			
5	La concepción jerarquizada y vertical de la organización se asocia con una tendencia a la obediencia en la MDSH.			
6	Se cumple la estructura de las normas y reglamentos de la MDSH.			
7	Se ha desarrollado las capacidades de liderazgo y motivación e innovación en los colaboradores de la entidad.			
8	En la entidad se ha generado entre todas alternativas para la resolución de problemas.			
9	Los trabajadores de la MDSH, se identifican con la institución.			
10	Existe un buen Clima Organizacional en la Entidad.			
Orientación a resultados				
11	Se premia el buen desempeño laboral del trabajador en la MDSH.			
12	La entidad cuenta con una cultura de la información, entendida como la práctica del registro permanente y sistemático, de generación de información para proporcionar a los distintos niveles, para la toma de decisiones.			
13	El tiempo de permanencia de los servidores públicos en la administración de MDSH es un factor de cohesión.			
14	La entidad cuenta con guías y/o reglamentos sobre las pautas que deben seguir los empleados con los usuarios, y como deben comportarse dentro de la entidad.			
15	Existe Transparencia; se refiere a que las decisiones que se llevan a cabo se realicen de forma tal que sigan las leyes establecidas y las normas.			
Normas				
16	La gestión actual sirve a todos los grupos de interés dentro de un marco de tiempo razonable.			
17	Existe consenso en lo que concierne a los mayores intereses del conjunto de la comunidad y establecer cómo se puede llegar a realizarlos.			

18	Los miembros de la entidad sienten que forman parte de la misma y no se sienten excluidos de la inercia mayoritaria de su sociedad.		
19	Los procedimientos administrativos que realiza la entidad llegan a resultados que necesita la sociedad a tiempo.		
20	La entidad tiene ambiente físico adecuado para el desempeño laboral y la atención a los usuarios.		
21	Existe sensible a las demandas del público y a sus grupos de interés.		

Variable dependiente Buen Gobierno

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

TESIS: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL BUEN GOBIERNO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE SHAMBOYACU- PERIODO 2019,

OFICINA:

FUNCIÓN:

FECHA:/...../.....

Instrucciones: Lee detenidamente y marca con una X, la respuesta que según usted, sea la opinión que tengas al respecto.

Alto	Medio	Bajo
3	2	1

N°	Ítems o Reactivos Variable Dependiente: Buen Gobierno	1	2	3
1	En la entidad los procedimientos administrativos, respetan las estructuras del gobierno, la formalidad, son un medio para que las decisiones se puedan implementar en la ejecución presupuestal.			
2	Existe Transparencia; se refiere a que las decisiones que se llevan a cabo se realicen de forma tal que sigan las leyes establecidas y las normas.			
3	La gestión tiene la voluntad política de responder y atender de manera eficaz a las demandas de la sociedad.			
4	Las políticas adoptadas en la entidad contribuyen en el logro del bienestar y la prosperidad de la población es un motivo frecuente de preocupación en el campo de la gestión pública y el desarrollo humano.			
5	La gestión actual sirve a todos los grupos de interés dentro de un marco de tiempo razonable, y modernización del estado.			
6	Existe consenso en lo que concierne a los mayores intereses del conjunto de la comunidad y establecer cómo se puede llegar a realizarlos.			
7	Los miembros de la organización sienten que forman parte de la misma y no se sienten excluidos de la inercia mayoritaria de su sociedad			
8	Es efectiva la política adoptada para la recaudación del Impuesto Predial en la municipalidad.			
9	La entidad cuenta con el sistema de focalización de hogares.			
10	Se ha atendido las necesidades del Gasto en saneamiento y salud de la población.			
11	Los procesos de contratación y adquisición de bienes y servicios se desarrollan acorde a ley, en términos de calidad y precio.			
12	Se cuenta con Seguridad ciudadana en la localidad.			
13	Se goza de espacios recreativos como parques y espacios de recreación públicos.			
14	La Municipalidad ha elaborado e implementar un plan de desarrollo institucional o plan estratégico institucional, mediante el cual sea posible fijar la nueva visión institucional.			
15	Se cuenta con un diagnóstico de los aspectos críticos de la gestión del gobierno local, para saber cómo se están haciendo las cosas.			
16	La entidad cuenta con un equipo técnico conformado por personal clave de la institución y especialistas en el tema.			

GRACIAS!!

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora :Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Publicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Buen Gobierno
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Julio César Mesía Sánchez

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 apropiado 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: Buen Gobierno en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Buen Gobierno					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 analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Buen Gobierno				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
PUNTAJE TOTAL						

(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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 08 de Junio de 2019



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Publicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Cultura Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Julio César Mesía Sánchez

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 apropiado 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: Cultura Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cultura Organizacional					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 analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cultura Organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
PUNTAJE TOTAL						

(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)

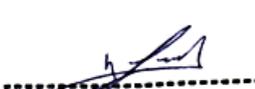
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 08 de Junio de 2019



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHAMBOYACU
RUC. 20531195575 / PICOTA – SAN MARTIN
"Desarrollo y Bienestar Para Todos"



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Shamboyacu, 12 de Junio del 2019

CARTA N° 057 – 2019- AHQM/GM.

Señor:

Julio Cesar Masfa Sánchez
Distrito de Shamboyacu

Reciba nuestro cordial saludo, por medio de la presente quiero darle respuesta a la solicitud de fecha 13 de mayo del presente, donde solicita se le brinde la oportunidad de desarrollar la investigación de su tesis titulada: "La Cultura Organizacional y Buen Gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el Periodo, 2019", para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo - Tarapoto, indicarle que le brindamos las facilidades para realizar esta actividad académica.

Me despido deseándole éxitos en vuestra investigación y el logro de vuestro grado académico.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SHAMBOYACU


Antonio Helio Quijano Montalvo
DNI: 4196275
GERENTE MUNICIPAL

Jr. Ricardo Palma S/N, Frente a la Plaza Mayor Shamboyacu. Cel. 979084233