



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión municipal efectiva y cultura organizacional de los
funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, 2017

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

AUTOR:

Jara Fernandez, Victor Abraham (orcid.org/0000-0002-7471-3551)

ASESOR:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2018

Dedicatoria

A todas las personas que tienen cargos jerárquicos y funciones de toma de decisiones en los gobiernos locales y que pueden influir y participar en la mejora de la cultura organizacional de su institución.

Agradecimiento

A la alta dirección que me permitió realizar este trabajo, a todos los funcionarios de la municipalidad de Villa María del Triunfo por su colaboración y participación en esta investigación.

A mis padres por el empeño y esfuerzo y a la familia por el valor de creer en sacrificio para la dedicación de esta tesis.

A mi asesor Dr. Sebastián Sanches Díaz por sus conocimientos y asesoría en cada página de esta tesis.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	47
3.1. Tipo y diseño de la investigación	47
3.2. Variables y Operacionalización.....	48
3.3. Población, muestra y muestreo.....	51
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, valides y confiabilidad	53
3.5 Procedimientos Validez	54
3.6 Método de análisis de datos	55
3.7. Aspecto Ético.....	55
IV RESULTADOS	57
V DISCUSIÓN	69
VI. CONCLUSIONES.....	72
VII. RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Tabla cruzada de la gestión municipal efectiva y la cultura organizacional	57
Tabla 2 Tabla cruzada de la organización interna del municipio y la cultura organizacional.....	59
Tabla 3. Tabla cruzada de las competencias y funciones del municipio y la cultura organizacional.....	61
Tabla 4. Tabla cruzada de la gestión de los servicios municipales y la cultura organizacional.....	62
Tabla 5 Estudio de Normalidad de los datos, mediante Kolmogórov-Smirnov. ...	63
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general	65
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general	66
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general	67
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general	68

Índice de Figuras

Figura 1: Flujo del formato de investigación	48
Figura 2. Barras agrupadas de la gestión municipal y la cultura organizacional ..	58
Figura 3. Barras agrupadas de la organización interna del municipio y la cultura organizacional.....	59
Figura 4 Barras agrupadas de la organización interna del municipio y la cultura organizacional.....	61
Figura 5. Barras agrupadas de gestión de los servicios municipales y la cultura organizacional.....	63

Resumen

Esta investigación basa su estudio en un problema latente en los municipios que tienen ver con la efectividad de la gestión y su relación con el comportamiento de su personal traducido en cultura organizacional lo cual nos llevó a plantearnos el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión municipal efectiva y la cultura organizacional de los funcionarios de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, 2017.

Este estudio es de tipo básico y de diseño no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó la secuencia del método hipotético deductivo y conto con una población de 62 funcionarios a los cuales se les aplico dos cuestionarios que fueron sometidos a juicio de expertos para la validez y al estadístico de Alfa de Crombach para la fiabilidad cuyos resultados fueron de 0,8 para el cuestionario de gestión municipal efectiva y 0,8 para el cuestionario sobre cultura organizacional.

Luego de procesar los datos y someterlo al estadístico de Rho de Spearman se evidencio una correlación moderada positiva de 0,498 y un P valor de 0,000 con lo que se concluyó que existe una relación directa entre la gestión municipal efectiva y la cultura organizacional de los funcionarios de la municipalidad de Villa María del triunfo, 2017.

Palabras clave: Gestión municipal efectiva, Proceso de actividades para la cadena de valor, Cultura organizacional, Filosofía de la perfección humana para alcanzar el bienestar social.

Abstract

This research bases its study on a latent problem in the municipalities that have to do with the effectiveness of the management and its relation with the behavior of its personnel translated into organizational culture which led us to consider the following objective: Determine the relationship that exists between Effective municipal management and the organizational culture of the officials of the Municipality of Villa Maria del Triunfo, 2017.

This study is of a basic type and of non-experimental, transversal and correlational design. The sequence of the deductive hypothetical method was used and it had a population of 62 officials to whom two questionnaires were applied, which were submitted to expert judgment for the validity and Cronbach's Alpha statistic for reliability whose results were 0,8 for the effective municipal management questionnaire and 0.8 for the organizational culture questionnaire.

After processing the data and submitting it to Spearman's Rho statistic, a moderate positive correlation of 0.498 and a P value of 0.000 was evidenced, which concluded that there is a direct relationship between effective municipal management and the organizational culture of the officials of the municipality of Villa Maria del Triunfo, 2017.

Keywords: Effective municipal management, Process of activities for the value chain, Organizational culture, Philosophy of human perfection to achieve social well-being.

I. INTRODUCCIÓN

El gran reto de los profesionales de los Gerentes en el ámbito Públicos y Privados, es como resolver el problema de los mercados insatisfechos, es en ese sentido, qué la capacitación y la experiencia cumple un rol importante, ya que las corporaciones públicas y privadas desean contar con profesionales de alto rendimiento para planificar, dirigir y controlar, los grandes equipos de alto rendimiento de las corporaciones Privadas o Municipales.

Las corporaciones Municipales no son ajenas, a este modelo de mercados insatisfechos, es en ese sentido que la alta dirección busca, profesionales con el perfil idóneo y adecuado al tipo de Administración Pública, es así que el directorio con los adocrinadores corporativo, debemos entender que para alcanzar el nivel eficiencia y calidad, está relacionado a la planificación y al tipo de Organización que se desea ser, a través de un sentido de partencia vinculado a los objetivos de la organización, es así, que para generar innovación y eficacia en el desarrolla de actividades, que se verá reflejado en las conductas de los equipos, a través de las creencias, hábitos y costumbres, basados en la capacidad, experiencia y sobre todo en la disciplina de los que lideran, es importante resaltar que al relacionar y asociación Gestión Municipal Efectiva y Cultura Organizacional esta alineado a un común denominador de disciplina y liderazgo ¿Por qué? Política es la imposición del conjunto de lineamientos para resolver la administración interna para estar capacitados para la resolución de los mercados insatisfechos. Pero la pregunta ¿hacia dónde queremos llegar?, ósea con objetivos claros, la planificación estratégica como proceso del conocimiento, experiencia y disciplina, la visión en la meta, la planificación, es resolver los problemas mercados y a la vez tener un carácter inspirador motivacional, es en ese sentido que las corporaciones invierten en encuestas internas y externas y la más importante es las encuestas de los mercados locales. Las Corporaciones invierten en encuestas internar para calificar a través de instrumentos la capacidad y los logros de la eficacia de la gestión corporativa, de esto se trata este estudio y validez, es en ese sentido que la capacidad del Management “efectiva organizacional de los funcionarios del gobierno del distrito, es por ello bajo el permiso de la alta dirección de esta

Organización, se le permitió realizar esta investigación, sabemos que el resultado que se obtenga puede ser alentador o desalentador, si hay un objetivo que nos impulsa a desarrollar esta investigación es que entendiendo el resultado que se obtenga se realizaran cambios en cada uno de los Funcionarios y la Corporación para crear modelos de una cultura organizacional. También debemos mencionar que la Corporaciones invierten en encuesta externas para saber la opinión pública y si el mercado está satisfecho o insatisfecho, estas encuestas muestran el tipo de gestión en relación al mercado, pero es importante mencionar el resultado de estos instrumentos es la calificación de los equipos corporativo de los Gerentes. Entonces las políticas del directorio y los líderes conjuntamente con el área de adoctrinamiento corporativo, logren contratar a profesionales con perfiles idóneo, a los equipos se logre capacitaciones constantes para obtener la visión y misión Corporativa que la alta dirección desea llegar como meta final en un mercado altamente competitivo nuestro lema El compromiso hasta la meta final, el éxito con disciplina, el éxito es ahora mañana es el fruto de futuro deseado.

Debemos entender que para, Artaraz, M. (2012), la tesis, Políticas públicas y Gestión Sostenible municipal debemos entender que Políticas Públicas, es el conjunto de instrumentos de gestión para resolver los problemas de una sociedad o la demanda de los mercados insatisfechos. Gestión Sostenible Municipal Es donde management lidera con las políticas del directorio responsable interesada en el crecimiento de políticas administrativas. Es por ello se contrata a Gerentes Municipales para dirigir las políticas de la alta dirección a través de los equipos.

El proceso de adoctrinamiento de un equipo en un tiempo determinado, es la razón de la Gestión Sostenible Municipal, por ello, la estructura de Organización está basada en la visión, misión y objetivos, este es el propósito de la Cultura Organizacional.

Para concluir: Debemos entender que los factores principales del éxito Municipal es la disciplina y el mejoramiento continuo del Equipo, a través del Management organice y adoctrine a los equipos de la corporación con fórmulas de directiva para programar con el método neurolingüística del empoderamiento y la aceptación corporativa y planificación tienen que estar en continua coordinación con la Alta Dirección.

Para Valera (2010), Gestión Municipal y Gobernanza Local, la Gestión Pública es la ruta del paquete de ideas que se procesa, entonces para que las jurisdicciones distritales logren sus creencias es en ese sentido tienen que desarrollar políticas públicas o municipales a través de la alta dirección, esto influye directamente en la capacidad o liderazgos de los Funcionarios quienes dirigen los destinos de la municipalidad es, en ese, sentido tienen que tener constante capacitaciones en instrumentos de gestión pública, para el buen desempeño laboral.

De acuerdo a esta tesis la palabra más importante está en Gobernanza, entonces Gobernanza y Gobernabilidad son dos conceptos que se elaboraron para entender los problemas de la democracia y resolver estos problemas de las demandas sociales en conjunto.

Es en ese sentido que Gobernanza Municipal está íntimamente relacionado al efecto positivo o negativo en materia de políticas públicas territoriales, si miramos el horizonte lejano de los destinos de una Municipalidad, con la planificación prospectiva, entonces, Gobernanza es el crecimiento y desarrollo a través de la gobernabilidad.

Debemos entender que Gobernanza es la forma de gobernar la sociedad civil organizada en su conjunto y a su vez el Gobierno central, ¿Por qué? Sociedad civil y gobierno central es uno solo, ¿Por qué? El que gobierna, producto del triunfo electoral, tiene que gobernar bajo las necesidades del grupo humano que está organizado, entonces si el gobierno central gobierna sin tener la lectura de a quienes ayudan con proyectos de ley o proyectos de envergadura social, se genera un quiebre y un desgobierno.

He tomado a estos investigadores dentro del marco teórico, Artaraz, M. (2012), Políticas públicas y Gestión Sostenible municipal y Valera (2010) Gestión Municipal y Gobernanza Local, la gestión pública se realiza con funcionarios correctamente capacitados y con experiencia es en ese sentido que tener la eficacia el área de Recursos Humanos de filtrar profesionales que realicen las políticas de la alta dirección, los siguientes objetivos:

- Manejo de instrumentos de gestión.
- Capacidad de análisis en temas proyectos con metodología del Building Information Modeling Y software REVIT.
- Programación multianual.
- Planificación en seguridad ciudadana, etc.

Claro objetivos de la Gestión Municipal, pero la pregunta ¿Este son los objetivos que se necesita?, ¿Por qué? de acuerdo a la definición de GOBERNANZA, la gobernanza es el gobierno de todos los habitantes del distrito y con el alcalde, regidores y funcionarios, de acuerdo a la necesidad de los ciudadanos.

Este estudio se ha realizado bajo la interrogación: ¿Cuál es la relación que existe entre la organización interna del municipio y la cultura organizacional de los funcionarios de la jurisdicción Limeña, 2017?, es en ese sentido se presentaron cuestionamientos a la formula : ¿Qué grado de vinculación hay entre las dimensiones de la v-1: Gestión Municipal efectiva (V1): Organización interna del municipio, Competencia y funciones de los municipios, gestión de los servicios municipales y cultura organizacional de los funcionarios de la jurisdicción Limeña, 2017?.

En esta exploración se plantea una visión general: el grado de vinculo de existencia con la organización interna del municipio y la cultura organizacional de los funcionarios del gobierno local de esta jurisdicción limeña, 2017.y como la visión específica, de establecer vínculos La v-1: Gestión municipal efectiva: Organización interna del municipio Competencia y funciones de los municipios la gestión de los servicios municipales y variable 2 cultura organizacional de los funcionarios de la jurisdicción limeña 2017.

H-G: La gestión municipal efectiva que vinculo existe de manera directa con la cultura organizacional de los funcionarios del gobierno local de jurisdicción Limeña 2017.y las siguientes h-e: existe una vinculación con las Dimensiones de la variable 1: Gestión municipal efectiva: Organización interna del municipio, Competencia y funciones de los municipios la gestión de los servicios municipales

y variable 2 cultura organizacional de los funcionarios de la jurisdicción Limeña, 2017.

Por lo tanto, al explicar los párrafos anteriores, tenemos que confrontar con la experiencia de otros expertos en gestión corporativa y a través de juicios de los expertos, califiquen que las hipótesis y conclusiones que llegamos, logren ser las óptimas y sirvan en el futuro de otras Gestiones Corporativas privadas y públicas.

Debemos entender que las hipótesis existente están en relación las dos variable el distrito en mención, porque las políticas de eficiencia el Management al observar hay una necesidad urgente de cambio es en ese sentido que el adoctrinamiento corporativo, es el mensaje que el equipo tiene que entender a través del paquete políticas que basan en creencias, y la corporación rentabilizarlo en utilidad.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar la investigación iniciara diagramando que cultura organizacional es el adoctrinamiento corporativo a través de políticas que se basan en instrucciones , reglas , directivas, para instruir el modelo del tipo de cultura que se desea impartir en la organización es por ello que tomamos autores que han logrado un nivel de eficiencia en organizaciones corporativas, para luego tomar esos modelos e implantar en la organización donde seremos el MANAGEMENT y líder de la Organización Corporativa.

El Management tiene un reto con equipo corporativo involucrar al equipo con directivas corporativas la misión y visión, de la corporación ¿Por qué? Si bien se basan en políticas corporativas el principal Objetivo con el equipó es la de ser eficientes pero la eficiencia nos lleva a entender que la meta es dominar el mercado insatisfecho y la corporación es crear utilidad una rentabilidad tal que a los componentes del equipo tenga una rentabilidad de acorde con el estilo de vida que inspira la corporación.

Para organizar dicho sustento tomo a Artaraz M. (2012) políticas públicas y gestión municipal.

El principal Objetivo de una Gestión Municipal, es saber cómo optimizar las Políticas Públicas, para manejar, reducir y transformar los residuos sólidos de un Distrito, a través de los instrumentos de Gestión Pública, tenemos dos Pilares e importante de la Política corporativa primero la administración por resultados y segundo el presupuesto por resultados, como elemento principal del instrumento de la gestión pública es la planificación prospectiva (territorial) con los posibles escenarios de solución y eficacia, Para desarrollar la solución del problema de los residuos sólidos se necesita mapear para saber los puntos críticos del Distrito.

El mapeo es un instrumentó importante ¿Por qué? Permite a los especialistas en planificación del Medio Ambiente, observar los puntos críticos o puntos geodésicos, a través de los planos WGS84, nos permiten localizar con las coordenadas geográficas los puntos críticos de dolor o de necesidad, en la planificación territorial nos permite conocer la distancia y cantidad de tonelaje de residuos sólidos se tiene que recoger y llevar a los galpones de segregación de residuos para luego ser llevados al destino final.

Los puntos críticos son zonas y/o sectores del Distrito, donde se acumula los residuos sólidos, producto de Nuevos Asentamientos Humanos Habilitaciones Urbanas de Oficio o territorios elevados o de geografía agreste de poco acceso a los vehículos que recogen los residuos sólidos para ello se construyen contenedor de R.S. Con localizadores de GPS.

El aporte de esta investigación se relaciona la tecnología y la planificación, es en ese sentido para que exista eficacia es importante conocer la realidad local, geográfica e idiosincrasia del Distrito donde se está tratando de buscar la mejora al destino final de los desechos del consumidor la relación mapeo y planificación se tiene que conocer los puntos críticos con la geolocalización, para realizar acciones y actividades.

- Las acciones son los Objetivos Estratégicos para la reducción de desechos del consumidor.
- Fábrica para desechos del consumidor final
- Equipos entrenados con el conocimiento de la segregación.

- El equipo tiene que contar con apoyo logístico
- Talleres y mecánicos para los vehículos de recojo de residuos sólidos.

Es muy importante que el que dirige y lidera los destinos de la Municipalidad distrital conozca los mecanismos de Gestión Pública, primero para planificar no hay que tercerizar el recojo de residuos sólidos.

La triangulación liderazgo (alcalde y Gerente Municipal), tecnología y equipo de funcionarios hasta el que recoge residuos sólidos a pie, cadena de valor hasta el impacto en el territorio del distrito.

Actividades son los mecanismos como se van a realizar y operativizar (territorio) en el distrito la planificación Objetiva a ello le llamamos el costo de la cuantificación de las actividades, la relación entre las áreas de Planificación de Medio Ambiente, el área Administración Financiera y el área de presupuesto, en base al Liderazgo de un alcalde y Gerente Municipal. Asimismo, con los funcionarios responsables de cada área de la Municipalidad, para resolver el problema de la acumulación de residuos sólidos.

Grandinetti, R. (2014) Las organizaciones a través del Management logra diseñar políticas que generan cambios en la organización ya que lo que se desea lograr es adoctrinar al equipo con la programación neurolingüística en la maximización de la eficiencia

La Capacidad y desarrollo está relacionada al modelo de Gestión Municipal, cuando se realiza una investigación, primero se identifica el problema y la necesidad de resolver y dar solución a través de Políticas Públicas.

Si el modelo de Gestión Municipal es, muy bueno, bueno, regular o malo, de ¿Quién depende?.. depende de la calidad, eficiencia y asimismo, de la Capacidad y liderazgo del Alcalde es responsable político, es en ese sentido, que el Gerente Municipal también es responsable de dirigir y comandar el Equipo de Funcionarios del distrito de la comuna hasta llegar al personal más importante el portero, conjuntamente con el personal de seguridad, quienes, indicaran, hacia donde debe dirigirse el ciudadano en la pirámide del de mando del distrito.

Pero el desarrollo del Modelo de Gestión Municipal, el Objetivo principal es la Planificación Estratégica de todo el distrito, a través de los distintos vectores o variables de la Gerencias y Sub-Gerencias, para ello es importante recoger información de campo, llamado técnicamente cuadro de necesidades zonales y sectoriales, para que los funcionarios realicen las Soluciones del Distrito.

CUADRO DE NECESIDADES ZONALES Y SECTORIALES:

- Pistas y veredas como medio de transitabilidad para la creación y mejoramiento vehicular y peatonal.
- Parques y jardines como los pulmones de la ciudad a través de las áreas de Medio Ambiente,
- Recojo de residuos sólidos adecuados.
- Controles de licencias de funcionamiento
- Zonificación y parámetros Urbanísticos para el comercio distrital.
- Planificación Urbanística, con plan de desarrollo a largo plazo.
- Plan sostenido del tránsito vehicular (vehículo menores y mayores).

Para realizar un plan sostenido para el desarrollo del distrito la relación Capacidad del funcionario es importante que se conozca la realidad local y se logre la planificación de acuerdo al Liderazgo del alcalde.

LA CAPACIDAD ESTA RELACIONADA AL CONOCIMIENTO, EL CONOCIMIENTO ESTA RELACIONADA A LA REALIDAD LOCAL, ENTOCES CAPACIDAD, CONOCIMIENTO Y REALIDAD LOCAL, ESTA, DIRECTAMENTE RELACIONADO AL DESARROLLO DEL DISTRITO.

Concluiremos: Si, el funcionario no está preparado, para ejercer el cargo al cual fue designado por el órgano resolutivo, el distrito adolecerá de desarrollo.

- a). Si, el personal es de planta, el Gerente de área o RRHH, tendrá que capacitar y orientar para el bienestar del equipo y desarrollo del Distrito.
- b). El área de Recursos Humanos debe saber el tipo y perfil del funcionario profesional qué se necesita para desarrollar al Distrito.

Recomendaciones: Reuniones de trabajo para calificar en qué medida está avanzando la Planificación Estratégica del Equipo de funcionarios del Distrito.

a). Controles diarios del funcionario con el equipo de su área de trabajo.

b). Informes Técnicos de los especialistas de acuerdo a sus avances de trabajo.

Los Gerente, no solo tienen que estar preparados para diagnosticar y recomendar soluciones, si, no también controlar a través de los informes técnicos, a través de charlas y calificaciones de los logros del equipo, es así, como orientaremos al mejoramiento continuo del nuestro equipo.

Varela (2010) sustentó la tesis denominada gestión municipal y gobernanza local.

En toda actividad que esté relacionada a la Administración de organizaciones privadas o públicas existe políticas y modelos, uno de esos modelos se le denomina formas de la Gobernanza, la Gobernanza fue más utilizado en administración privada Internacional y La persona que está dirigiendo se le denomina Management (administrador o gestor)., en los últimos años se ha relacionado el término Gobernanza con Gobernar, la gobernanza es administrar y gestionar, desde el ámbito privado, en lo privado lo que prima es la satisfacer el mercado a los oferentes y demandantes, es en ese sentido que gobernanza el principal objetivo es la rentabilidad de la Corporación. Asimismo, mencionaremos que el proceso de gobernar es la Gobernanza, que es lo que resalta que los estados democráticos con la política públicas son insuficientes, pero la gobernanza, está relacionado con la eficacia de gobernar y para gobernar hay que satisfacer un conjunto de demandas, a través de la normatividad, sociedad y gobierno deciden su vida en común, con valores coyunturales y su RUMBO COMO POLITICA DE GOBIERNO MUNICIPAL.

La gestión local, es la administración de un distrito a través de políticas públicas, en la gestión Municipal el principal objetivo es el bienestar social a través de instrumentos de gestión, el bienestar social se obtiene de la calidad de los gestores públicos, para crear cadena de valor a través de proyectos que generen la calidad de vida del ciudadano de un territorio local.

Entonces cuando el gestor publico realiza una planificación territorial, tiene que tomar en cuenta las normas de un país, la planificación técnica y el conjunto de normas, es el binomio de la táctica, La planificación es el instrumento del plan de acción para alcanzar el bienestar social, la cadena de valor, la táctica se observará en el impacto social del territorio.

Se trata de contribuir con la hermandad de los Management y crear modelos de solución a futuros problemas idénticos en nuestro país , es en ese sentido el Gestor Municipal y la Gobernanza, el Gestor Municipal realiza proyectos a través de la planificación la creación de cadenas de valor, un impacto territorial de calidad de vida, pero el Management el gestor de la Gobernanza crea satisfacción a los mercados locales e internacionales, el objetivo del Gestor Municipal es utilizar la tecnología y la rapidez del manejo de la Gobernanza de los mercados, para crear proyectos y viabilizar la cadena de valor para satisfacer con la calidad de vida del ciudadano. Creando instituciones sólidas con la finalidad donde la sociedad y gobierno deciden su proyecto de vida en común, las estructuras de gobierno y la agenda de que tipo de sociedad desean vivir, esto debe entenderse, que el modelo de Gobernanza, este orientado al fin supremo el ser humano como elemento principal en la sociedad, debe entenderse que las inequidades deben resolverse con las políticas solidas. En los proyectos de gobierno municipal hay varios tipos de sociedades a resolverles la calidad de vida eso significa que existen múltiples variables por resolver.

Yovera (2013) el autor ha tratado un tema que es de suma importancia en un clima corporativo la atmosfera organizacional, el personal bajo el adoctrinamiento de la creencia se le tiene que crear un mundo de trabajo acorde para el rendimiento Corporativo.

El mundo contemporáneo nos conduce a retos profesionales para solucionar y satisfacer la Demanda social y Privada, los gestores brindan soluciones a mercado altamente insatisfecho, a todo esto, los Gestores Sociales y Privados , son Gerentes y lideres de Equipos de alto rendimiento, basados en la experiencia del talento humano que generan acciones e interrelaciones, las Organizaciones público y privado, buscan la optimización del recurso humano de las áreas administrativas, de ese modo el Clima laboral y Clima Organizacional, se

relacionan para crear una atmósfera laboral, super motivacional del trabajador hacia su Organización, esa super motivación es lo que las Grandes Organizaciones Privadas y Públicas buscan e investigan a través de encuestas del área de Recursos Humanos, a través del perfil del gestor administrativo, es importante remarcar que para generar un clima organizacional de liderazgo se tiene que realizar desde la selección del trabajador, hacia un entorno laboral de clase mundial, es por ello que los que lideran buscan equipos de alto rendimiento, a través charlas y capacitaciones para la creación de la filosofía total de Organizaciones de Clase Mundial con sus Equipos de Alto rendimiento.

Entonces las Organizaciones Privadas y Públicas, tienen una filosofía y una identidad, que está basado en el manejo del Management con los equipos de la corporación, para direccionar la relación de servicios, es, en ese sentido que el clima organizacional es la orientación a la estrategia de lo que se está buscando, en este caso la organización pública la estrategia es el buen trato con el ciudadano, para buscar el beneficio social de la población objetivo del territorio municipal.

Ozuna (2012) Presento: Esta investigación se realizó buscando el perfil del, Adoctrinamiento corporativo con la productividad financiera, el área de adoctrinamiento debe reclutar persona con experiencia en profesiones, Bancos, asesores financieros y bursátiles y asesores en el área de proyectos financieros y mobiliarios es en ese sentido, que se utilizó un instrumento de 60 preguntas a 488 reclutas, el resultado fue muy halagador ya que gran parte, tiene experiencia como asesores financieros.

La productividad tecnológica, relacionada al internet, nos ha llevados a niveles, de integración y comunicación mundial, ello significa que las Corporaciones están en una constante competencia de información e innovación, donde el consumidor final es más beneficiado, por el constantemente bombardeado del marketing digital, se han generado una serie de estrategias basadas en capturar de la atención del consumidor cliente, eso significa que las Organizaciones públicas y privadas tienen un gran reto de crear y mejorar mercados y territorios donde proponen cambiar y modificar los estilos de vida.

Los líderes políticos, accionistas o accionistas dueño de las Organizaciones, Gerente o gestor que se basan en la experiencia, crea o proponen soluciones a través del desempeño de los colaboradores para buscar la excelencia y optimización de las Organizaciones Administrativas, estas proposiciones deben estar basados en procesos y alineado a estrategias de la Organización Administrativa, pasando por una Junta de directorio o Junta de Gerentes líderes, ¿Por qué el procesos de la adoctrinación corporativa? Se define con políticas desde el más altos nivel de Jerarquías Organizacionales, por eso debe entender que adoctrinamiento corporativo no es un proceso democrático sino un proceso efectivo y funcional a la estrategia de acuerdo al tipo de Organización Administración de negocio, es por ello que la rentabilidad de la Organización, se realiza a través del proceso de políticas corporativas.

Asimismo, se debe entender que adoctrinamiento corporativo es un proceso que tiene como punto de partida entre 5 a 15 años, es en ese sentido que zona de adoctrinamiento, debe estar enfocado por medio de charlas, conferencias y comité semanales, slogans o branding, de los Objetivos y estrategias a través de hábitos, normas, creencias y valores que constituyen una filosofía de vida del colaborador hacia la Organización Administrativa.

Se finaliza, que Cultura Organizacional constituye una filosofía de vida del colaborador hacia la Organización Privada o Pública, es por ello que se ve reflejada en Productividad Organizacional es en ese sentido lo que se busca es una rentabilidad Empresarial o rentabilidad política, lo que queda claro, es la satisfacer los mercados, de los consumidores clientes o de los demandantes sociales de un territorio.

Es en ese, sentido, para el desarrollo de la investigación, tenemos las tesis nacionales para referenciar los análisis, Mego (2011) el estudio se basó, Sistemas de gestión de calidad y servicio municipal.

La calidad y servicio están asociado a la eficiencia es donde el Management intervén con la capacidad de liderazgo en el cambio de actitud del adoctrinado organizacional.

Observamos claramente, que existe un profundo descontento por la gestión Municipal, primero, para qué exista un sistema de gestión de calidad, el Gestor público o Gerente Municipal tiene que tener experiencia y conocedor de lo jurídico desde la ley más importante del país, hasta las normas de los distritos. Asimismo, las herramientas de gestión con las que realizara la planificación Estratégica para tener los Objetivos y Metas clara con una visión total de resolver los problemas y solucionar a través de un impacto del territorio Municipalidad.

Es en ese sentido que en el marco del conocimiento se ha identificado las gerencias con mayor incidencia de descontento social es por ello ya identificado debemos de abordar con mayor incidencia y disciplina del Management.

Debemos mencionar que para tomar acciones en cada una de la Gerencia y Sub Gerencias, tiene un eje transversal por tratarse de un territorio, la planificación Prospectiva del territorio en Seguridad Ciudadana, el Mapa de los actos delictivos con mayor incidencia, convenio con los que resguardan la ciudad materia de Patrullaje Integrado, convenio de cursos para inspectores de tránsito para dirigir y regular el transporte del Distrito. Gerencia de Desarrollo Urbano, es importante planificar en función de Proyectos Urbanísticos y NO Habilitaciones Urbanas de Oficio, creación y/o mejoramiento de pistas y veredas para optimizar el transporte y el libre tránsito peatonal, proyecto de cámaras en el Distrito, con la finalidad de monitorear el territorio Municipal, ello nos servirá para resolver los desechos del consumidor a través mapeo e identificar los sectores y zonas de alta incidencia y planificar los desechos para llevarlos al destino final. Gerencia de Desarrollo Económico, es el eje Empresaria de un territorio, es importante observar y analizar la zonificación territorial de la ubicación de los comercios o empresas de diferente rubro, plazas, mercados, centros comerciales, Mall, ¿Por qué? esta área otorga la licencia de funcionamiento comerciales, es en ese sentido que se tiene que saber las dimensiones de la construcción a través de los parámetros Urbanísticos.

Esta investigación brinda diferentes perspectivas de la gestión en el municipio y como estos influyen en los mercados, a través del mejoramiento de los servicios que están inmersos funcionarios, empleados y los mismos usuarios, la municipalidad planifica para que el ciudadano se integre, de eso modo, tenga un servicio de calidad, los Gestores Públicos con los equipos realizaran gestiones en

seguridad con inspectores de tránsito para controlar el flujo vehicular, con mejores vías de comunicación y veredas para el tránsito peatonal, con proyectos Urbanísticos brindado soluciones de recojo de residuos sólidos y zonificación de comercio para optimizar el territorio municipal y solucionando el clamor social de los ciudadanos.

López (2015), adoctrinamiento corporativo y el desempeño laboral.

Se concluyó: de acuerdo, a la investigación realizada en una institución, en relación al adoctrinamiento corporativo, primero que existe una necesidad de resolver.

Se sabe por experiencia que el adoctrinamiento corporativo es un análisis de hábitos y creencias, es en esa línea de la políticas del centro de labores y se realiza a través de charlas y conferencias, como premiar al trabajador de la semana o mes, fomentar la inteligencia emocional en cada equipo de trabajo orientando los desempeños de los colaboradores en un solo rumbo y objetivo hacia la percepción de una Administración de calidad del Colegio Médico, gracias al mejoramiento continuo de una filosofía de desempeño de los trabajadores del centro laboral.

Choquehuanca (2013) como repercute el adoctrinamiento corporativo en comportamiento laboral, debemos entender que esta investigación se realizó en una entidad estudiantil.

El adoctrinamiento corporativo es la conducta, la eficiencia y calidad que está directamente relacionada al prestigio Institucional de la Universidad, entonces de debe tener claro, que la Cultura Organizacional, no está relacionado a un sistema democrático, si no, es el conjunto de políticas de la Institución Universitaria del Rector y el Vicerrector. Asimismo estas políticas están alineas al consejo directivo de la Universidad, es en ese sentido, que para tomar acciones correctivas y asertivas de liderazgo en materia de políticas de Cultura Organizacional, se basar en datos estadísticos descriptivos de la conducta humana, entonces los Directivos de la Gestión Institucional, observan y perciben que para mejorar y desarrollar el Desempeño laboral del trabajador se tienen que realizar, A través de Objetivos Estratégicos en Política Institucional Universitaria de la UANCV, es importante que el Gerente del Área de Recursos Humanos, proyecte las políticas de la alta dirección, con charlas, conferencias y slogan, para el desarrollo de hábitos y

creencia, asociando una atmosfera Institucional a la eficiencia del desempeño laboral en la Institución Universitaria. Este conjunto de políticas de la Universidad de distribución laboral y atmosfera institucional es la combinación del adoctrinamiento corporativo, para generar la eficiencia de la Instituciones. Esta proyección de del Desempeño Laboral es el Marketing del Universidad para atraer los Nuevos clientes que van en relación a una rentabilidad económica como cultura de un País.

Como se mencionado párrafos anteriores el Área de Recursos Humanos realizara actividades relacionas a políticas de Cultura Organizacional al desempeño del personal en general de la Institución, pero con énfasis al personal que presta servicios al Cliente, ya que ellos son la imagen Institucional, a un cliente satisfecho, debemos entender que es muy importante que las políticas de la alta dirección en relación al desempeño laboral tiene que debe ser dirigido a aquellas personas trabajan frecuente con los consumidores. Ya ello servirá para futuras investigaciones relaciona a Políticas del Adoctrinamiento corporativo

Núñez (2016), adoctrinamiento corporativo y atmosfera laboral, hacia una atención de los usuarios.

El adoctrinamiento corporativo, no es un aspecto espontáneo que aparece, para generar un resultado óptimo de satisfacción de quienes son usuario del servicio o los servicios, si no es un conjunto de Políticas por parte del Director y los Gerentes de la Institución, a través de área de adoctrinamiento, son constantemente capacitado, eso les permite a los actores principales en materia de política de organización realizar planes estratégicos para motivar y mejorar la calidad del trabajador en el centro Laboral, pero adicionalmente dentro de los planes esta la creación de la atmosfera para realizar un Clima Organizacional de atención y donde el paciente perciba una atención de calidad y por ende satisfecho.

El aporte de la variable Cultura Organizacional, son las políticas y directivas por parte del director. Asimismo, la Creación de atmosfera para un Clima Organizacional para la satisfacción del paciente, es importante mencionar que existe una rentabilidad por los aportantes a la institución satisfacción de la atención

médica y la otra rentabilidad por parte de la institución en tener excelentes equipos de atención médica y administrativo.

Hernández (2016) realizó la tesis, titulada: El adoctrinamiento laboral y la conexión con el rendimiento de los colaboradores en el área de medicina.

Debemos entender y concluir :Las noticias o los medios de prensa, nos informan de las carencias y las necesidades a nivel Nacional y Regional, de la falta de Hospitales, equipamiento hospitalario, personal altamente preparado para atender clínicamente y administrativamente, es precisamente en la incertidumbre y crisis donde nuestra vocación profesional se pone a prueba, para Organizar, planificar, dirigir, controlar y administrar, los recursos de una institución , es en ese sentido que el Director, organiza todos los recursos a un objetivo principal atender el Mercado insatisfecho.

Si el Objetivo principal es atender el Mercado Regional de salud, a través del Hospital Naylamp de Chiclayo. el director del Hospital y los Gerentes del hospital, debe ser informado por los Equipos de cada área con que recursos cuenta para realizar las Políticas internas para generar resultados en beneficio del mercado local de aquellos serán, atendidos por los administrativos y derivados a los médicos especialista.

Entonces para realizar Cultura Organizacional debemos, entender y saber con qué recursos contamos, es en ese sentido, que cultura Organizacional son políticas, directivas que el Equipo técnico busca, para optimizar la organización, a través del desempeño laboral, en lo administrativo en el aspecto clínico para el beneficio del hospital. De acuerdo, a lo explicado, para desarrollar las políticas de cultura organizacional, debemos planificar un ambiente óptimo de clima organizacional donde el equipo genera liderazgos de desempeño.

Debemos entender que los mercados siempre son difíciles de satisfacer, pero el Hospital I Naylamp de Chiclayo, a través de Equipo de trabajadores líder en desempeño el Área de Cirugía. De acuerdo a las encuesta los se sienten satisfechos con la atención del equipo de colaboradores de la institución.

Bases teóricas: Teorizar sobre los municipios locales y más aún sobre su gestión se vuelve complejo y difícil de llegar a definiciones y teorías que se sitúen claramente en este estudio. Más aún cuando se focaliza la gestión municipal en una determinada localidad en relación, es la búsqueda de políticas en materia la generación adhesión con la población.

A lo que Álvarez (2000) para entender, municipalidad voz municipio, todo parece indicar que la misma deriva del latín municipium, formada por los términos munus y capere, que significan tomar cargas. (p. 38). Es en ese sentido que los Romanos fueron grandes colonizadores del occidente y oriente y todos a través de los pago o tributos.

Este origen del término municipalidad se acentúa en la historia universal en la era romana, donde el mismo autor explicó que:

Los orígenes de este término se deben en termino al derecho Romano cuando te Romanizabas, Roma tomaba posesión sobre tú territorio, para ello era el pago del cargos y cargas impositiva, para las guerras y beneficio que Roma otorgaba.

Hoy en día la vivencia de la vida territorial se basa en el Derecho Romano es entonces ese principio de cargos y carga existe hasta el día de hoy, las instituciones municipales se paga un tributo o un gravamen por usar los servicios territoriales.

Se puede entender, que existe una legislación para asuntos municipales llamada ley Orgánica Municipal, es un conjunto de leyes que los partidos políticos que logran ganar las elecciones, deben orientar su gobierno con el marco de esta ley

en efecto esta es una ley horizontal para todas las corporaciones Municipales. Y de efecto de consulta por los alcaldes.

Las teorías territoriales de la gestión municipal de Rossati

Existe tres conceptos en relación al territorio:

La teoría del municipio-partido: Se menciona que la provincia es el conjunto territorial, que agrupo a los distritos, esta teoría de Municipio partido obliga a establecer ciudades y estos a la vez son gobernado por Autoridades Municipales

Cuando se habla de cabeceras territoriales, esto equivale decir son nuevos grupos de asentamientos Humanos, pero para le Municipios es un problema, es en ese sentido que intentan ejercer sus derechos, es entonces que no dejan espacios para realizar desarrollo en urbanizaciones, comerciales e industriales.

Por lo que se entiende, estas cabeceras generan informalidad don los comercios y la industria funciona sin control municipal, se crea Feudos.

El autor hace ver que lejos de la capital no funcionan las municipalidades en forma correcta con en Buenos Aires.

La teoría del municipio-ciudad: Los territorios son espacios donde se genera la vecindad, el tejido Urbano, esta teoría es principalmente Urbana opuesta a Municipio-Partido, cla es en gran sentido que este tipo de régimen es impracticable.

Lo que el autor describe en municipio partido, no lograría percibir la tasa para lograr realizar la conservación de las actividades ligadas a los vecinos.

Teoría del municipio distrito: El autor describe que en la medida que los territorios municipales crecen las provincias deben de proveerle ciertos territorios de ese modo tener espacios sometidos.

Definición de gestión municipal: Para Asencios (2015, p. 32) “la solución de problemas locales y satisfacción del usuario”. Esta necesidad de solucionar problemas de diferente índole se da a través de diferentes directrices trazadas en los planes de trabajo de la gerencia municipal.

Torres (2015, p. 4) “La gestión municipal res el proceso de poner en marcha la planeación local, la cual debe ser integral, permanente y participativa”: la referencia que hace el autor a la integralidad de la gestión es que abarque todos los aspectos de la gestión, yales como los procesos y resultados alcanzados, los cuales deben ir Re direccionándose permanentemente en la búsqueda de soluciones cada vez mayores capaces de beneficiar a todos los integrantes de la comunidad.

Morales, Barrera, Rodríguez, Romero (2014, p. 33) el Management brinda políticas para el mejoramiento de la visión prospectiva del distrito

Rufián (2013, p. 3) manifestó que, la gestión municipal responde al bienestar de su población preocupándose de las soluciones reales al problema de los ciudadanos, de los instrumentos requeridos para ellos y sobre todo impulsar estos para lograr efectivamente dicho bienestar.

Asimismo, la autora agrego que: La gestión municipal es un concepto amplio que aborda aspectos políticos administrativos, financieros, económicos y sociológicos de la organización y actuación municipal, de sus relaciones con otras instituciones del estado y con los particulares que están en la misma preocupación de encontrar resultados en dicha gestión (p. 5).

En este contexto los desafíos de la gestión municipal consisten precisamente en incorporar las nuevas propuestas de municipios se ofrezca soluciones a los ciudadanos mediante instrumentos adecuados.

Dimensiones de la gestión municipal eficaz

Dimensión 1: Organización interna del municipio. Indicador 1: Estructura del aparato administrativo municipal.

Debemos entender que los regímenes Municipales de algunos países externos no dependen un problema de gestión si no del Gobierno central y es en ese sentido que las organizaciones distritales se deben basar en la ley propia de la municipalidad, la fortaleza de la organización en cada departamento del Municipio para su propio desarrollo.

La solución contraria, es decir, la no existencia de algunas normas homogéneas sobre la organización interna del municipio, tampoco benefician a éste, sobre todo en materia personal pues, la no existencia de una carrera funcionaria puede llevar a importantes abusos en las contrataciones y a ineficiencias en el funcionamiento del aparato administrativo.

Para Alles (2005) son políticas que se manifiestan para no ser rígidas sino flexible, en ese sentido con una visión de futuro a realizarse.

Incluso la forma de funcionamiento y las reglas procedimentales, son temas que afectan a la gestión municipal. En este sentido se ha hablado mucho de las ventajas de los comités de coordinación o de las figuras de coordinación, propios más bien de la empresa privada, por sobre el principio clásico de jerarquía administrativa que ha primado clásicamente en la organización municipal. Los municipios necesitan un aparato administrativo.

Indicador 2: Gestión Personal Municipal: Según Arraiza (2016) en lo que respecta al manejo de colaboradores, cada país maneja de acuerdo al país de origen, en lo que respecta al sistema de ingresos personales existe una legislación, es en ese sentido que se contrata colaboradore, con el perfil y renta en función a cada actividad que realice, de ese modo tenemos colaboradores no solo adoctrinados también motivados a cumplir el objetivo corporativo.

El establecimiento de una carrera como funcionario bien de carácter nacional o local es imprescindible para lograr la motivación del personal. Así mismo, el tema de las remuneraciones adquiere considerable interés puesto, que el funcionario local suele ser el peor remunerado de la administración pública, con considerables diferencias con respecto al sector privado.

Por otra parte, las autoridades locales no pueden considerar que los funcionarios son ajenos al esquema de políticas municipales y, por consiguiente, se necesitara una íntima colaboración entre ellos. El sistema de calificación y ascenso de los funcionarios debe tener en cuenta la productividad del personal y no solamente el tiempo en el servicio.

Dimensión 2: Competencia y funciones de los municipios: Indicador 1: El municipio y la promoción del desarrollo.

Según Artaraz (2012) Aunque la normativa municipal no responde al mismo esquema en América Latina, pareciera que, en los programas de fortalecimiento municipal, que se están poniendo en práctica en muchos países de la región, existe una concepción sobre el municipio bastante amplia.

Efectivamente el rol de la municipalidades locales e internacionales adquieren y realizan coordinaciones, ejemplo. La seguridad, el proyecto de interconexión de cámaras de video es internacional de país a país, entonces el reto de los

Management es no solo trabajar en tú país de origen sino la de colaborar con otros países del mundo, lema SOMOS PROVEEDORES DE SOLUCIONES INTENANCIONALES Y LOCALES.

POR LO TANTO, el recurso humano a través de las municipalidades, desarrollando políticas de gestión, creamos inversiones internacionales ´para ello proyectos que nos solicitan los mercados insatisfechos, con esta tecnología tan avanzada que tenemos los retos profesionales en el ámbito municipal acrecentaran, hemos tenido la oportunidad de trabajar con entidades inglesas, se quedan admirados que tan poco hacemos mucho a un mercado insatisfecho.

Para los economistas hay una frase el mínimo costo y el máximo beneficio esa es la razón por la que con un presupuesto austero se realiza grandes objetivos con equipos dotado de un gran adoctrinamiento corporativo.

Determinadas tareas relacionadas con el desarrollo económico o con la generación de empleo, están siendo contempladas como típicamente municipales, esto es, el apoyo a la microempresa, la negociación y concertación con el sector privado, etc., lo que debe ser reflejado en una planificación comunal, distinta de la planificación de la inversión. La planificación tampoco se entiende ya como un ejercicio teórico de la capacidad del sector público local para hacer determinadas inversiones, sino como un ejercicio práctico de conciliación de intereses locales y de concertación con el sector privado para que este se comprometa con el desarrollo de la comuna en un determinado sentido, que no es impuesto por la autoridad, sino acordado con los diferentes actores. Se habla de planificación estratégica o planificación situacional en la comuna, como un ejercicio continuo de negociación, concertación y toma de decisiones en el que se involucre a la comunidad local. Generalmente la administración clásica de la municipalidad en relación ciudadano ha sido muy distante, porque solo se dedicaban al cobro de impuestos, el concepto actual, así como recobro impuesto te doy calidad de vida, para que tu familia disfrute de la ciudad distrital.

Indicador 2: Municipalización: El término de municipalización tiene su origen en el llamado socialismo municipal del movimiento británico de los fabianismos en la mitad de los 100 años segunda en siglo 19 La gestión de las empresas privadas

determinó situaciones abusivas consistentes en servicio deficientes y tarifas elevadas. Solo cabía dos soluciones: reglamentar los precios y la calidad del servicio o asumir su prestación directa. Esta segunda alternativa fue la que se generalizó en servicio como el agua, gas, electricidad, tranvías, etc.

Para otros, significa asunción por el municipio de actividades económicas sin prejuzgar la forma de gestión, de tener

que elegir la más idónea, inclinándose hacia una organización específica, bien sea una empresa propia o un concesionario.

En sentido amplio, hoy se entiende que municipalizar es una cuestión de asunción pura y simple de una competencia por el municipio sin importar la forma de gestión que luego se adopte

Indicador 3: La municipalización de servicios sociales: La actividad del Management, en los servicios Municipales es un tema diario, ya, que todos los días a través del medio de comunicación estamos en la opinión pública, somos los responsables de los hechos de impacto territorial en el distrito por cada servicio que se brindan territorialmente.

Aunque tradicionalmente el municipio latinoamericano ha tenido competencia en materia de políticas sociales y ha asumido funciones, establecidas o no por la ley, en materia de salud o educación, el proceso de municipalización hoy vigente está atribuyendo a los municipios, incluso como competencia exclusiva, la gestión de determinado servicio relacionados con la salud o la educación. Un proceso en este sentido se implementó en Chile en los inicios de la década del 80 y propuestas de parecido signo tienen gran trascendencia en América Latina, sobre todo a partir de las propuestas sectoriales de salud y de educación. El sector salud ha definido los sistemas locales de salud, como los mecanismos descentralizados con los que hacer frente a la meta de salud para todos en el 2000. Las propuestas de educación de la UNESCO y la CEPAL también abogan por una educación descentralizada.

Si realizamos una relación Municipalidad y territorio, lo primero que pensamos es la integración de los distintos estratos sociales y ello me indica participación con las comunidades locales, pero para realizar este binomio Municipalidad y territorio lo primero que tengo que pensar es el equipo de adopción corporativo, servicios de

atención al ciudadano, áreas con una atmosfera de atención al ciudadano y al colaborador, de ese modo identifican la nueva política de los Management, en relación a la municipalidad local.

Entre los objetivos con los que los gobiernos están implementando los procesos de municipalización están no solamente los de distribución del poder político, acercamiento de los sectores a la población o la participación de la comunidad, sino también el de incrementar la productividad, cobertura y calidad de los servicios; para ello en muchas de estas propuestas se señala que no es necesario que el municipio presta directamente el servicio sino que las tendencias actuales pasan por la privatización de los mimos a terceros y en general, formas de gestión indirecta, que se complementan con otras de gestión directa.

Indicador 4: El municipio y la inversión: De la misma manera estamos asistiendo a procesos de municipalización de la inversión pública pues, a través de diversas modalidades, la organización es corporativa tiene un gran reto es la solucionar los servicios sociales de una comunidad. Aunque en principio la organización corporativa puede realizar procesos autónomos de inversión financiados con recursos propios, normalmente los recursos municipales no permiten actuaciones de este tipo, sobre todo en aquellos municipios de mayores dificultades, pequeños y con escaso grado de desarrollo relativo.

La organización corporativa cumple la función impulsores de soluciones locales, donde los equipos colaboran para generar proyectos a través de un cuadro de las necesidades de los sectores más deprimidos, ello significa la competencia interna, para ejercer el sentido de competencia interna, para obtener las soluciones idóneas de los problemas de los mercados insatisfecho.

Dimensión 3: la gestión de los servicios municipales: Indicador 1: El medio ambiente como competencia emergente.

Asencios (2015) control del medio ambiente causado acciones del ser humano.

Los economistas a este tema lo conocemos como economía de externalidades, ahora, el reto del líder del Distrito que gobierna una comuna, se le tiene que realizar informes técnicos en relación a la contaminación ambiental del territorio donde realizamos nuestra labor de funcionario, es en ese sentido el funcionario observa

que los ambulantes de las plazas cumplen la labor de vender, pero como venden, tienen las licencias y los controles de sanidad para el consumo humano. La labor como funcionario es educar a una población que desconoce las contaminaciones las más comunes, auditivo, visual, olfato y piel, pero existe otros tipos de contaminación a las medicinas, minerías y usos de los mares, ríos, etc., a todo esto, se le tiene que elaborar las licencias, control de los ministerios involucrados al tipo de comercio., entonces las municipalidades tienen que controlar los territorios donde ejercen la administración corporativa.

La Administración corporativa está totalmente consciente de esta licencia, pero todas se les otorga de acuerdo a la jurisprudencia del caso, por lo tanto, todas las áreas de adopción están totalmente controladas e informadas del rol que deben cumplir.

Indicador 2: Gestión directa: Para Grandinetti (2014) La provisión municipal de los servicios no prejuzga la forma misma de gestión mismo por parte de la municipalidad y, en la práctica del servicio mismo por parte de la municipalidad y, en la práctica, la descentralización que hoy se propugna hacia los municipios no exige la provisión directa por el municipio del servicio, sino que hoy se tienden a favorecer los procesos de gestión indirecta.

Teóricamente existen varios modelos de gestión de los servicios. El criterio diferenciado debe ser la participación más o menos directa de la administración local en la gestión del servicio, relacionado muy íntimamente, en los servicios de naturaleza económica, con el riesgo de gestión. En los casos de administración directa, el riesgo es asumido por la persona pública, por sí o a través de un ente instrumental suyo, en la gestión indirecta por el capital privado, lo que no significa que el ente local no deba garantizar el equilibrio financiero del servicio; en los casos de gestión mixta este riesgo es compartido. A su vez, ambas formas tienen diversas manifestaciones en la práctica.

La gestión directa por ejemplo puede realizarse:

- a) a través de los órganos ordinarios de la municipalidad, estando estos encargados directamente de la gestión del servicio (de esta manera se prestan en Chile en algunos municipios los servicios de salud o educación);

- b) a través de orgánicos desconcentrados especificados, sin personalidad jurídica, ligados a través de vínculos e jerarquía con los órganos ordinarios de la municipalidad;
- c) a través de organismos autónomos locales, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del ente local, que mantendrá no obstante una fuerte tutela sobre los mismo (en cuanto a aprobación presupuestaria, autorización, cuentas, etc.). (Este podría ser el caso de las corporaciones municipales en Chile);
- d) a través de empresas públicas de carácter local.

A su vez la gestión indirecta también puede asumir múltiples formas: a) contratos y convenios con empresas y organizaciones privadas de carácter lucrativo o no; b) concesiones y arrendamientos, etc.

Indicador 3: Gestión indirecta: Para Grandinetti (2014) La mancomunidad y los costos de gobernar junto.

La mancomunidad son municipios que se organizan por el territorio y se unifican para realizar acciones en común acuerdo, uno ellos es la seguridad y la creación de obras en la comunidad, como parte del cuadro de necesidades locales, si la municipalidad con menores recursos se beneficia es porque la eficiencia de las gestiones son individualidades de liderazgo, pero en común acuerdo para desarrollar acciones y soluciones conjuntas.

2 variable Cultura organizacional

Bases teóricas: Según Cruz (2001) cultura en las organizaciones, estudio de las organizaciones, de gran influencia en las organizaciones globales y se arraigado en el ámbito corporativo privado o publico

Modelo de valores por competencia: Cameron y Quinn (2006), ideas de cultura, el área de Recursos Humanos debe ser un modelo de integración y que sirva con eje funcional para todas las áreas de la Corporación.

Para determinar Cultura Organizacional lo primero que tienes que identificar cuál es tu ruta, esos son tus objetivos, visión y misión, para determinar el tipo de política que basara el adoctrinar a tu equipo, esos también se llama control de instituciones,

reglas y directivas, una vez que has definido tu ruta entonces empiezas a trabajar tus estrategias con acciones y actividades, para ello hay que tener experiencia.

Cameron y Quinn (2006), la primera dimensión diferencia los criterios de efectividad que enfatizan la flexibilidad, la discreción y el dinamismo, de los criterios de estabilidad, orden y control.

Muchas veces se adopta un nivel de condiciones tan rígido que el colaborador no están concentrado en las acciones o actividades que se requiere realizar, es por ello que la labor del Management tiene que observar el comportamiento del equipo y los rendimientos cuantitativos de una corporación, es por ello que la flexibilidad de acuerdo al ritmo del equipo se va trabajando, pero siempre observando el comportamiento neurolingüística.

Cameron y Quinn (2006), señalaron que la segunda dimensión, contrapone según las características ejercidas por la organización sobre sus miembros; flexibilidad, dinamismo, individualidad y espontaneidad frente a estabilidad, control y predictibilidad.

Las condiciones laborales al interior de la organización corporativa, las instrucciones corporativas que son políticas de comunicación y es en ese sentido que el equipo está muy fortalecido mentalmente que las comunicaciones externas no nos deben afectar, ya nuestro equipo es sólido, cohesionado e integrador al tipo de política que se genera para el beneficio de la corporación.

Modelo de diagnóstico de la cultura organizacional: Denison (1990) Es importante señalar, para obtener logros importantes con el método de cultura organizacional y sea un factor decisivo para el resultado de la rentabilidad en los negocios, se necesita de indicadores de desempeño de la Cultura organizacional, se tiene que transmitir y comunicar a través de un lenguaje claro y preciso para el equipo de la corporación, es en ese sentido que, el autor vasa su correlacional entre cultura organizacional e indicadores de desempeño, para realizar esta investigación del clima de impacto en la cultura organizacional al desempeño, esta teoría se divide en dos, en primer lugar los focos internos y los focos externos, el segundo organización flexible y estable.

Por lo tanto: Este modelo tiene los siguientes pilares, del tipo de conductas a través de la programación Neuro lingüística y la planificación.

Este es el conjunto de creencia y valor, podemos definir o conceptualizar que cultura organizacional son los pilares de las Corporaciones y que sean, competitiva a razón de sus convicciones, ideas, sentimiento, con la fuerza de voluntad de los que dirigen las instituciones hacia el éxito, entonces sus estrategias, estructura (organigramas de jerarquías) y sistema, serán la imagen y marca de la Corporación.

Modelo multicultural de dimensiones actitudinales: Fleury (1989) citado por Cruz (2001), En esta investigación de actitudes, el investigador manejo las variables individuales y organizacionales que se califican estos atributos a diferencias culturales, (p. 47).

Estudio fenomenológico: Cultura organizacional y liderazgo: Schein (1988), es extensa como la vida es en ese sentido, que se atribuye a niveles de realidad, desde la tecnología, hábitos/valores, tiempo /espacio, debemos entender con esto que las organizaciones son como organismos biológicos, varían sus funciones para convertirse en exitosos en los mercados insatisfechos.

Toda corporación para sobrevivir, primero debe adaptarse a los mercados y segundo la integración como equipo, tercero la característica de este modelo: unidad independiente, aplica soluciones para el enfoque de la realidad ya que la cultura es un ente denomina pensamiento, percepciones y sentimiento de los equipos. (P. 36 – 37).

Podemos tomar la idea del autor la relación cultura organizacional, con hábitos, creencias, de la convivencia en la fase de interacción y aceptar a los demás

Comportamiento organizacional de Robbins: Robbins (1996), se puede a través de la cultura, utilizar como mecanismo de control, por eso la psicología empresarial conduce y modela las actitudes y comportamientos de los trabajadores, asimismo, la corporación expresa valores que comparten con la mayoría de los integrantes. esto conlleva a interés personal sino a la integración y estabilidad del sistema, es en ese sentido que las corporaciones consideran siete dimensiones, innovación, reducción de riesgos, detalles de atención, orienta a los resultados, orienta al equipo, orienta al ser humano.

Robbins, cultura orienta o guía como el modelo que dirige la ruta y mejora con los intereses de la corporación e incrementa la consistencia de la conducta de los trabajadores, hacia la identificación e integra a toda la administración de la corporación.

El iceberg de la cultura organizacional de Chiavenato: Chiavenato (2000), adoctrinamiento corporativo, como la razón principal que se asocian y determina el comportamiento organizacional, este modelo de actitud positiva entrenada, conlleva a comunicar y educar a todos los colaboradores de la corporación. Todas las corporaciones tienen sus propios modelos Cultura organizacional, que están descritas a través de directivas, es en ese, sentido que cultura organizacional es el flujo de conductas de equilibrios dinámicos y relaciones cordiales de todo el universo corporativo de manera que puede coexistir una Compañía.

Para Chiavenato, la cultura organizacional está representado por la tecnología elementos que ayudan a desarrollar y son parte de la corporación, valores son conductas o actitudes positivas del colaborador para el beneficio de la corporación y presunciones básicas son los hábitos o creencia, trabajadas subliminarmente a través de conductas de actitud positiva la que será el eje transversal de la corporación. (p, 28 – 30).

Describiremos adoctrinamiento corporativo es el que determina el modelo del estudio de los colaboradores de la corporación, educándolos con conductas entrenadas en actitud positiva, para Chiavenato los elementos principales de la cultura, la educación a través del entrenamiento y actitud positiva; es importante estos elementos ¿Por qué? La corporación trasciende.

Definición de cultura organizacional: Romero (2009) la conceptuó a la cultura organizacional de este modo como “La filosofía de un equipo que determina el ideal y establecen a través de un conjunto de cualidades basadas en la ética y disciplina e incorpora a la Compañía de manera automática y subliminalmente con la educación de pensamientos y conductas positivas, para actuar internamente como externamente” (p. 1).

De acuerdo al texto del autor que cultura organizacional es el adoctrinamiento corporativo a través del conjunto de ideas que trabaja subliminalmente para generar cualidades de conductas en los trabajadores de la Compañía, a través de valores creencias las que se educa con el tiempo y alcanzar la excelencia Corporativa que es la Meta de toda gran Corporación.

Asimismo, Schein (1992) Son ideas que funcionan en forma correcta y se han validado para ser transmitidas a los nuevos integrantes del equipo, de esa forma percibirán, comprobarán y solucionarán los problemas de la organización Corporativa” (p.2).

Lo expresado por el autor podría definirse como el producto, es en ese sentido la Marca de mi organización que vive y expresa los atributos más importantes, como los valores de mi Compañía generando un clima de confianza al gran mercado mundial.

Fleury (1989) La identidad organizacional, es a través del adoctrinamiento corporativo y esto actúa con elemento de las políticas de la organización corporativa es esto es un elemento de poder.

Se compone como las columnas principales de las corporaciones son las asociaciones de ideas a través de símbolos, pero esos símbolos es la marca con la que se construye con identidad corporativa, cuando se habla de poder significa el nivel de conectividad del valor que se relaciona al producto en mercado mundial, importante mencionar la marca valor corporativo asociado a las comunicaciones.

Stoner (1996) Describe este tipo de organización es un modelo de adoctrinamiento corporativo con la finalidad de tener un conjunto de apreciaciones, que van en mejoras de la organización.

Granell (1997) conjunto adoctrinación que realizara el colaborador en forma correcta para obtener el éxito. (p. 18)

Podemos asociar la ideas de estos autores como que lo más importante y resaltante de la organizaciones en los equipos pero como valores corporativos, la creencias , hábitos, disciplina, la reglas fundamentales de la organizaciones, la marca o la etiqueta representan los valores de un equipo de alto rendimiento, el área de

recursos humanos trabaja en la busques perfiles idóneo y adecuado para el manejo de equipos con capacidad de transmitir los valores que la corporación necesita para crear el valor agregado para obtener la sinergia corporativo y encontrar el logotipo de nuestra identidad corporativa , de una imagen fuerte y consistente interna como externa.

Robbins (2004) cultura organizacional es un conjunto de reglas basada en el adoctrinamiento corporativo, la finalidad es crea de competencia internas y asimismo un sentido de creencia de fidelidad a la corporación.

Para que exista y garantizar cultura organizacional Debemos entender que es el paquete objetivos que garantizan el perfecto funcionamiento como un reloj Suizo, de acuerdo a la especialización , la unidad de mando y coordinación el equipo de colaboradores de una Corporación, entonces para que el equipo tenga el óptimo de rendimiento, tienen que estar a la vanguardia del mercado y realizar acciones en superar a los competidores, la meta es con una política interna de percepción que nuestro compromiso como corporación es la responsabilidad con el entorno, a través del mejoramiento continuo.

Minsal y Pérez (2007) las ideologías que se expresan, son principios del adoctrinamiento del equipo que conforma la corporación. (p.7).

Como las organizaciones, crean un valor o los idearios de ser la Top corporativo, esto se desarrolla a través del adoctrinamiento Corporativo, entonces el equipo corporativo forma reglas corporativas donde la ideología de prácticas constantes es compartido e integrado por comunicaciones, el área de recurso humanos debe desarrollar canales de educación basado en la cultura Corporativo como esencia hacia la meta final es ser Corporación Top del mercado.

Chiavenato (2006) la cultura organizacional es una combinación de ideas adoctrinadora con fin de crear una organización eficiente y competir en un mercado insatisfecho p, 58).

Podemos entender que adoctrinamiento corporativo es el la combinación de juicos de valor, con los ideales corporativo, estos ideales son ilustrados por el zona de adoctrinamiento corporativo, es vital en esta etapa del adoctrinamiento de los colaboradores el trabajo subliminal para que los patrones de conducta fluyan la de

pertenencia a su institución , parece que cuando se menciona adoctrinamiento se estuviese anunciando de cultura militar , pero Cultura Organizacional antigua, es la milicia por lo tanto el adoctrinamiento mental del trabajo en equipo es importante, el sentido de pertenencia Organización y equipo, por ello la importancia en esta etapa para que el colaborador realice su mejor desempeño laboral.

Denison (1989) la estadística del tiempo va en razón a la utilidad, pero el equipo esta cohesionado y solido que crea sus propias marcas, Management a adoptar un a instrucción tal que el equipo sepa con tipo de fortalezas cuento, este análisis se denomina FODA. (p. 02).

Para crear cultura organizacional debemos mencionar que es la asociación y distribución el equipo de recursos humanos transmite a toda la Organización corporativa con finalidad de crear empatía para que los valores hábitos y creencias, se trabaje en el proceso del tiempo, el cual sirva como plan de prueba, de esa manera se logren con los objetivos de la corporación, es en ese sentido para alcanzar con los éxitos de la corporación exista debe coexistir, compromiso organización y la organización con los colaboradores, para que trabajar en un clima o atmosfera organizacional.

Características de la cultura organizacional: Luthans (2008) es el tipo de comportamiento que se instruye para luego ser observados, estos adoctrinamientos son políticas de las organizaciones, se trabaja valores determinantes donde la corporación define, para construir un clima organizacional. (pp .65-68)

Cuál es el principal propósito del adoctrinamiento corporativo, es el adoctrinamiento psicológico de las conductas humanas, para la creación valor Corporativo organizacional, entonces si las Corporaciones buscan un perfil para cumplir un rol tal, que se adoctrine en creencias, hábitos, principios, etc. Por lo tanto, todos tienen las mismas características, la diferencia radica en tener una lectura del diagnóstico del mercado, es en ese sentido conocer a nuestro principal producto llamado consumidor, en eso basa la planificación estratégica como sello particular del líder en cultura organizacional, cultura organizacional no solo es adoctrinar sino es el estilo principal de aquellos equipos que toman decisiones correctas en los mercados a eso se le llama Marca Reconocida, y fidelidad del consumidor, es para

eso que se busca profesionales con perfiles adecuados para la búsqueda de soluciones y el bienestar de las Organizaciones y sus integrantes.

Robbins (1996) La innovación y riesgos que son parte de las corporaciones porque de acuerdo a las instrucciones que se le brinda al adocinado lo que cuenta es el resultado de las personas basadas en el trabajo en equipo (p.681-682).

Los tiempos tecnológicos, se maneja con tanta rapidez, que somos constantemente invadido por las comunicaciones, estos modelos de realizar cultura organizacional corporativa, se basan en aquellas dimensiones o principios administrativo, este observacional talento no pasa desapercibido, es así que el equipo toma sus riesgos, para crear el valor de la innovación, pero no desenfocándose que el horizonte es el resultado, este enfoque lo que se busca integrar al equipo, porque el potencial de todo equipo es el recurso humano , es en ese sentido que el comportamiento influya en la corporación.

Funciones de la cultura: La principal función de la cultura, es adocinamiento de colaborador, para la creación del sentido de identidad en la organización corporativa, asimismo, el integrante adoptara compromiso, más que el interés particular, al equipo incrementa la asociación de compañerismo basado en un sistema social, esto permite transformar todo tipo de comportamientos en los colaboradores, de esa forma mantener viva la cultura. (p. 52).

Muy pocas veces se dice, pero es importante mencionar el valor de los integrantes de una corporación asociado y distribuido en equipos de alto rendimiento porque el valor del equipo es equivalente al de la Corporación, el valor de las corporaciones no solo es estructura o edificaciones, si no el valor humano a través de los Equipos, a eso se le llama Cultura Organizacional.

Dimensiones de la cultura organizacional: Se va trabajar esta dimensión de acuerdo Denison involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. Cada dimensión se medirá, con los tres indicadores; las que se manifiesta a continuación:

Dimensión 1 involucramiento: Denison (1990) Es la capacidad de organizar y dirigir los equipos de alto rendimiento, se le otorga poder de dirigir y planificar en el contexto organizacional. Esto significa que el equipo libere a través del poder de la creatividad en conocimiento y experiencia involucrando como la razón de importancia para la organización. En todo equipo con objetivos claros, los componentes tienen libertad de opinión técnica sin el miramiento del status jerárquico, entonces de acuerdo a la opinión se puede tomar la opinión de decisión para el beneficio de la organización. Las culturas organizacionales con característica de involucrar a los trabajadores es un tipo de estrategia laboral, que ha rendido con éxito dentro de las organizaciones modernas de ese modo incrementa la calidad de la Corporaciones. (p. 45 – 48).

De acuerdo al párrafo anterior este investigador reconoce que una de las actividades impórtate es el involucramiento está muy relacionada al empoderamiento del colaborador a través de la libertad del trabajador para ser creativo y participativo, en ese contexto el colaborador se siente altamente motivado con la organización, por lo tanto, este incremento de la calidad de las corporaciones, se debe al modelo de organización horizontal distinto al modelo tradicional jerárquico, vertical, es en ese sentido que al colaborador percibe un clima organizacional, logra una satisfacción personal llevando a un alto rendimiento en beneficio del equipo y la organización.

Castañeda (2001): está basado en el nivel del tipo de instrucción que el adoctrinado, ha tenido, para crear el valor del compromiso y la participación activa del colaborador. 240).

De acuerdo a este punto de vista podemos decidir que un colaborador altamente motivado producto del desarrollo del adoctrinamiento psicológico, esto nos lleva a un dinamismo de la capacidad de trabajar, en ese sentido el elevado nivel de dinamismo incrementa el compromiso con la Organización, a través del buen juicio profesional en beneficio del equipo.

Owusu (1999) involucramiento es el conjunto de valores que se crea para la mayor cooperación de los adoctrinados corporativos (p.107)

El perfil del profesional está en relación con la productividad en función de la capacidad y el clima organizacional, es en ese sentido que la corporación realiza la innovación producto del creación del valor pero la creación del valor, está definido, como la utilidad económica de una organización, esto nos conlleva al ingreso producto marginal, que significa al incrementa una unidad utilitaria tal que produce la organización, esto nos otorga beneficios o rentabilidades, para que se produzca esta relación, el colaborador tiene que esta íntegramente involucrado. Asimismo, el perfil del profesional rentabiliza de acuerdo a la capacidad y experiencia de la Organización.

Esta investigación se construye la dimensión mide tres indicadores que son: empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades; es en ese sentido que se describirán con fundamentación científica cada dimensión, a continuación, lo siguiente:

Indicador 1: Empoderamiento: Es la instrucción del colaborador para obtener el sentido de pertenecía y compromiso con la corporación. (Denison, 1990, p. 46).

Se puede manifestar también como la libertad del trabajador para ser creativo y participativo, en ese contexto el colaborador se siente altamente motivado con la organización, este enfoque de liderazgo horizontal del colaborador en relación a la organización, lo empodera y lo relaciona con un alto, sentido de pertenencia hacia su Organización, lo motiva a través de un clima organizacional ¿Por qué? Se siente que su participación es importante fundamental en el equipo y la organización.

Este modelo de empoderamiento es muy utilizado por las grandes corporaciones en el Perú, ej. Luz del Sur, el alto rendimiento de los colaboradores se debe al poder de conducción del equipo en relación con la Organización, por eso Luz del Sur es una de las organizaciones Tops nacional e internacional.

Montero (2003): es un elemento de la corporación donde a los colaboradores de la corporación, se adoctrina un estilo de vida, esto le permite crear y transformar las necesidades a favor de la corporación (p.72).

Comprende el autor que el empoderamiento es una capacidad de utilizar todas las habilidades intra e inter personales para desenvolverse en diferentes contextos e influir en ellos transformándolos y mejorando su existencia.

La capacidad y el recurso son dos elementos importantes, en el desenvolvimiento de la Organización, es en sentido la capacidad es la forma en que se dirige y nos relacionamos con el entorno, a través de necesidades o aspiraciones, capacidad es formular las soluciones con el recurso humano, financiero, contable, marketing, entonces la necesidad del empoderamiento hace que se interrelacionen y se comprometan con la organización, esa capacidad de organizar conlleva a transformarlos en un logro personal en su vida.

Indicador 2: Trabajo en equipo: El trabajo corporativo, se basa en el trabajo cooperativo para lograr conseguir los objetivo y metas. (Denison, 1990).

Bateman (2004) las corporaciones se basan en equipos pequeños, pero en el objetivo común desarrollan equipos solidos para el cumplimiento de las metas

Díaz (2000) de acuerdo a los perfiles del profesional tienen la destreza y la capacidad para trabajar en el cumplimiento de metas.

Tenemos tres textos mencionadas párrafos arriba describiremos, en los estudios realizados por los diferentes autores, existe un eje transversal en relación al trabajo en equipo:

La primera basa en trabajo cooperativo, donde los colaboradores realizan el trabajo horizontalmente donde este trabajador es responsable hacia los destinos del futuro deseado.

Segundo tipo de corporación, el equipo es pequeño pero el sentido compromiso y propósito son importantes dirigido a los objetivos de la visión y misión, este tipo de modelo fue utilizado por Steve Jobs en los inicios de Apple Inc., los resultados de este tipo de modelo han sido fundamental para el mundo, ya que nació uno de los centros de empresas tecnológicas más importante del mundo contemporáneo.

El tercer modelo de trabajo en equipo, con destreza y conocimiento específicos, son aquellos donde la destreza en medios de comunicación son cero por ciento de errores como ejemplo están las torres de control aeroportuaria en cuanto al conocimiento tenemos los analistas de inversión pública o privado donde el conocimiento de las formas de la tasa de interés y las valorizaciones en muestreo de la inversión tiene que ser cero por ciento de margen de error.

Concluiremos los elementos son importantes la cooperación, los compromisos con propósitos y destreza con conocimiento son objetivos de toda actividad Organizacional, por eso la visión y misión, tiene una mística y una filosofía como estilo de vida Organizacional. Por eso el equipo es todo, todo para la Organización.

Indicador 3: Desarrollo de capacidades: La organización a través de charlas corporativas incrementa habilidades a los colaboradores y obtener resultados de rendimiento de utilidad (Denison, 1990, p. 47).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), a través de convenios desarrolla puentes a instituciones que fortalecen las capacidades a los integrantes de una organización. (UNDP, 2009, p.302).

Alles (2006) es el proceso que se desarrolla para aprender diferentes áreas, con un comportamiento generoso. (p.126)

De acuerdo a estas citas descritas por los investigadores mencionaremos que, para desarrollo de las capacidades, es el conjunto de formas y diseños a través de actividades de la Organización, que 'permite conseguir resultados efectivos, para optimizar la utilidad Organizacional.

La cita primera, nos menciona que la competencia incrementa las habilidades, la finalidad de esta afirmación tiene relación directa, que la destreza que es equivalente a especialización genera una habilidad tal que representa las oportunidades gananciales en materia de rentabilidad Corporativa.

La segunda cita está en relación a la planificación de capacidades a largo plazo, esto es correlacional a la política en Educación, Seguridad Ciudadana, Salud, Medio Ambiente, etc. ¿Por qué? Los objetivos esta diseñados para la población o una sociedad civil organizada.

La tercera cita está en relación a las habilidades blandas, diremos también que es habilidad que se adquiere, nos proporciona la capacidad de comunicarse, la capacidad de gestionar el tiempo y la empatía, de gestionar la capacidad del equipo.

Concluiremos con un ejemplo de los tipos de reuniones las que son extensas o las ejecutivas de corto tiempo con acuerdos importantes, objetivos claros y precisos, la

dirección del que dirige tiene que tener capacidad de trabajo y conducción, con elementos importante de la Corporación.

Dimensión 2: Consistencia: Denison (1990), Son valores centrales que la corporación integra a todos los colaboradores don los compromete a las condiciones de la empresa visión, a través de fundamentos de valores. (Denison, 1990, p. 49-50).

Asimismo, mencionaremos que consistencia, son las acciones que se realizan con capacidades y liderazgos Organizativas a través de canales de comunicación claras y precisas, para mantener una imagen sólida, basadas en valores y principios y con una identidad propia de nuestra Organización.

Es en ese sentido que las personas que generar acuerdos son importantes en la conformación de una organización porque esta dimensión esta al vinculado al compromiso que es un valor que trasciende con acciones que se tomen de común acuerdo y se materializa basados en valores internos del equipo, las acciones coordinadas tienen que esta alineada a las políticas de corporación.

Schick (1966) se basan en principios coherente a través del tiempo

Pin (2007) son acciones que son parte del adoctrinamiento laboral qué con el tiempo serán más eficaces y eficientes.

Mencionaremos las dos definiciones de consistencia la primera le da valor a las emociones del perfil psicológico de que toda conducta esta vasado en la Firmeza de la razón y la voluntad dos elementos fundamentales en la vida de todo Gerente experto en tomar decisiones es en esa línea de conducta la consistencia dos está basado en la experiencia , los parámetros de la experiencia es la clave de la productividad, hoy las Organizaciones son dimensionada por la consistencia de la Productividad laboral y productividad producto del ingreso marginal , hoy somos esclavos de la productividades .

Para desarrollar esta investigación se tendrá que revisar la dimensión Denison seguido de sus indicadores siendo tres, los que a continuación mencionaremos, valores centrales, acuerdo y la coordinación e integración; las que se anunciaran definiendo a cada una de ellas siguiendo la secuencia lógica de la siguiente forma:

Indicador 1: Valores centrales: Los valores es el contrapeso de las organizaciones, con los miembros de su organización, el adoctrinamiento crea un sentimiento de identidad (Denison, 1990, p.50).

Hill y Jones (2005) el fundamento del adoctrinamiento corporativo es a través de un conjunto de reglas y directivas para alcanzar la visión de una empresa.

Simons (1998) es la comunicación del líder con charlas para cumplir un propósito con los colaboradores.

Mencionaremos ¿Qué valores centrales?, O también llamados la columna vertebral de un sistema organizacional, en un sistema de Cultura Organizacional es fundamental el adoctrinamiento, primero el colaborador debe creer y en ese desarrollo los hábitos se agudizan con la finalidad de incrementar utilidad corporativa, para que se logren complementar estos valores se tiene que normativizar a través de directivas y los directores comunican las políticas que el directorio desea implementar, de esa manera se logra imponer la identidad de la Organización.

Por lo tanto, cultura organizacional significa Valores Centrales de adoctrinamiento a través de Políticas Centrales del Directorio, donde los Gerente tienen que saber administrar el recurso humano de la manera correcta con mensajes integradores para rentabilizar la Organización.

Indicador 2: Acuerdo: Se indica que el acuerdo es tomas de decisión de los adoctrinados laborales en la búsqueda de una estrategia de equipo, tal que puede conciliar las disconformidades con la corporación". (Denison, 1990, p.51).

Wells (2000) El acuerdo alianza, compromiso y fidelidad, temas de que se abordan con carácter de actas para el cumplimiento de los colaboradores corporativo (p.347)

Galindo (2003) son temas coyunturales que se toman para futuros compromisos don se forja el carácter en las adversidades coyunturales. (p.85)

Para mencionar este indicador llamado Acuerdo, en toda organización existen coyunturas políticas de la realidad como país, es entonces donde las organizaciones, no son ajenas a ello por lo tanto existen tipo de acuerdos Organizacionales.

Para este fin se basan en estrategias que en la coyuntura se analizaran en el futuro como contextos acertados o desacertado. Los pactos son logros de una posición del que esta sometidos a una realidad con necesidad, enfatiza a la resolución en base al cumplimiento ante el directorio.

Las condiciones contrato se respetan, las promesas son sometidas a través actas que se celebran con acuerdos notariales, es allí donde la fuerza del carácter se transforma en cambios.

Indicador 3: Coordinación e integración: Es el nervio central de la organización para adoctrinar e instruir los objetivos comunes de la corporación. (Denison, 1990, p.51)

Fayol (1999) la coordinación e integración es: la formación de etapas que se crean en condiciones de institución con finalidad armonizar cada división laboral de la organización (p.91).

Legido (1971): la mejora del tiempo ósea esta proposición indica reducción del tiempo objetivos cumplidos, es la base de la investigación operativa esta es la teoría de las decisiones, rama de la ingeniería Industrial (p.102)

Las organizaciones privadas o públicas buscan el común acuerdo para generar rentabilidad económica o rentabilidad política.

La pregunta es ¿Cómo? Las coordinaciones son acciones fundamentales para la creación de la integración, las coordinaciones son actividades de los equipos de alto rendimiento, buscan organizar con los objetivos comunes, se puede pedir o solicita mediante escrito coordinación con los encargados OMPI, los proyectos integradores como futuras soluciones de los distritos integradores creación del puente del rio Mantaro en el distrito de Chosica-Huarocharí 2023.

El esfuerzo del equipo se crea este tipo de reuniones de coordinación e integradores con proyecto que se logren consolidar el éxito de una municipalidad o país.

Dimensión 3 adaptabilidad: Denison (1990) debemos entender que la tecnología ha dado un paso gigantesco y eso trae como consecuencia cambios y cambios rápidos en el entorno del equipó y ello también conlleva a la integración de jóvenes con tecnologías innovadoras y expertos con gran conocimiento, esta adaptabilidad de

jóvenes y expertos controlen un mercado es la gran oportunidad de las corporaciones (p.52).

Al describir párrafos arriba donde se explica en adaptabilidad, los mercados son volátiles debido al gran impacto que recibe el consumidor a través de las redes de comunicación, entonces las instituciones deben afrontar las exigencias del cambio de en la demanda del consumidor, el equipo técnico en estudio de mercado, el equipo de las organizaciones deben tomarle el pulso al mercado, a las políticas públicas, contabilidad gubernamental y al clima, los Gerentes que no se adaptan organizaciones que desaparecen del mercado.

Hay empresas peruanas, que resisten al cambio, la tecnología es un factor importante en las acciones que se deben tomar otra es que se resisten a pagar el justiprecio a los técnicos en materia de estudio de mercado.

Roy (1999) es la etapa relación compañero en la mediad que exista productividad existe armonía, es importante que la adaptabilidad individual conlleve a organizar un gran equipo (p. 140)

Chiavenato (2003), resolución de problemas (p. 77): De estos autores podemos mencionar que la adaptabilidad de las personas está en función al estado de conciencia para crear la integración humana, la primera premisa donde estamos y hacia donde deseo ir, y la segunda como resuelvo problemas. Hay una Empresa Peruana que se adaptó primero al clima inhóspito, segundo a la atmosfera política del momento riesgo total de no invertir, tercero no conocía a cabalidad el negocio.

Primera premisa donde estamos Perú, década 1980, antecedentes: recién saliendo de una dictadura, escaramuza Perú Ecuador, guerra social dándose como inicio en el departamento de Ayacucho, nivel climatológico altura frio intenso, Esta Empresa Peruana se adato, perdón se adoptaron los integrantes de la empresa.

Segunda premisa como resuelvo el problema, conociendo donde estoy, mis antecedentes locales, entonces la adaptabilidad se puede realizar claro teniendo el objetivo a donde voy, mentalizado con una conciencia de creencia y pertenencia como meta final el éxito local y luego mundial.

Por lo tanto, éxito a la adaptabilidad se da, siempre y cuando este en un estado de conciencia a lo que te vas a enfrentar, si ya existe problemas que problemas más puedes encontrar, solo el éxito, palabras de mi amigo y compañero de carpeta en los años 80 cuando éramos jóvenes. Arturo Añaños.

En esta investigación se utilizará tomando la dimensión de Denison con lo que a continuación se anunciarán para su respectivo estudio y análisis es de esta manera:

Indicador 1: Orientación al cambio

La interpretación de los actores sociales del Management, observan los tipos de cambio que se deben realizar en distrito donde realiza política de la corporación, basados en visión de futuros cambios. (Denison, 1990, p. 52)

Flores (2009) La normatividad es el marco general, a partir de ello se generan los cambios con la idoneidad de las funciones laborales. (p.120).

Mendoza (2010): Los cambios se deben detectar en el acto es en ese sentido que la agudeza del Management, percibe en los mercados llamado mundo exterior, pero en el mundo interior el equipo tiene que estar entrenado al ritmo del cambio de los mercados emergentes hacia el cliente (p.66).

Para poder interpretar a estos autores tendremos que la orientación a los cambios, es una acción peligrosa y arriesgada para los equipos ¿Por qué?, los mercados son muy volátiles, y en la Cadena de suministro, no se puede fallar, en la década de los 90s hubo un hecho que llamo mucho la atención la guerra de las colas la Empresa Kola Real enfrentada a Coca Cola, Pepsi Cola, en aquella época Inca Kola no era parte de Coca Cola como lo es hoy. La competencia en promocionar packs a mejor precio y con mayor volumen de cobertura de cierre de venta y con un slogan que decían la de mejor calidad, frente a novata Kola Real en el mercado Limeño.

De acuerdo a los autores primero hay que interpretar el interés, segundo evaluar el trabajo tercero hacer de la gestión la eficiencia.

Es por eso es fundamental la interpretación del mercado de acuerdo al contexto de tu interés, sectorizar y mapear el mercado no es nada fácil y tener una fuerza de venta sólido y que estén dispuestos a ir a la guerra del mercado, una vez teniendo el mapeo y la fuerza de venta de nuestro lado, la evaluación está en las

promociones de precio y cantidad de packs, es en ese sentido que para ser eficientes se analiza un contexto total a la orientación al cambio, ¿Por qué? Si fallas pierdes el mercado y por consiguiente la quiebra de la empresa, para mencionarle se pudo competir bajo los objetivos, de una fuerza de venta y los precios son elementos que muchas veces son renuentes a la capacidad de cambio por parte de la junta de accionistas.

Indicador 2: Orientación al cliente: La destreza con la que las corporaciones organizan y publicitan a los usuarios, realiza un método importante, ¿Por qué? Asegura el futuro de la corporación.

(Denison, 1990, p. 53): Porter (1986) el cliente es el valor más importante de toda corporación ya que ellos determinaran la utilidad de la corporación y es ese sentido la valorización de la corporación (p.99).

Henderson (1983) claro desde el punto de vista del Management, los clientes hay saber satisfacer con ofertas y merchandising, para que de ese modo crear expectativas en futuras ventas, es en ese sentido el respeto por el cliente, hacia la excelencia de una política de precios y beneficios (p.68)

En lo que respecta a la orientación al cliente, en un escenario de volatilidad en los mercados y en una lucha de marketing total tratando de obtener la mejor porción de la torta del mercado, tu equipó de fuerza de venta fundamental pero la cadena de suministro esa sí que tiene que ser muy pero muy eficiente.

Es en ese sentido, quien conoce mejor a los usuarios tu fuerza de venta y tu coordinador zonal y el Gerente de ventas, pero para generar un valor superior para el cliente, la cadena de suministro es la que día a día, provee de productos para satisfacer el mercado.

La lectura de mercado es fundamental ¿Por qué? Allí está el valor fundamental de la Orientación al Cliente. Los economistas juegan un rol importante para poder tener una lectura del mercado primero hay realizar un diagnóstico del mercado para dar soluciones y satisfacer todo tipo de necesidades del cliente.

Indicador 3: Aprendizaje organizativo: Es el adoctrinamiento del equipo, a través de la percepción, para crear innovación corporativa, es el proceso del mejoramiento continuo. (Denison, 1990).

El investigador tiene la percepción laboral o empresarial es como el clima organizacional influye en el estado emotivo del trabajador, para crear habilidades de aprendizaje organizativa, por eso hay una vieja frase que dice conoce a tu organización desde tus intestinos ¿Por qué? Creas dos elementos importe

descifrar y transformar, para descifrar y competir en un mercado altamente competitivo tengo que conocer desde adentro de la organización que significa desde los procesos industriales de mi producto mapa de la ruta de la producción, ahora como voy a transformar este aprendizaje mi mapa del proceso de la producción, la fuerza de venta y la cadena de suministro optimice el mercado.

El valor principal de un Gerente es conocer desde los intestinos de la Organización privada o público y obtener el beneficio optimo del mercado, a través de la innovación, los Gerentes son proveedores de solución, en el Perú, hace falta Gerentes con capacidad de solucionar los problemas, por eso, hoy han cambiado a colaboradores organizativos y los Gerente aprenden y generan a través, de la experiencia carácter de organizador, lo que no se encuentra en los libros de administración gerencial.

Dimensión 4: misión: Denison (1990), Una misión es una de las etapas más impórtate donde el instruido corporativo, a través de charlas se le indica que la meta es el resultado principal de la organización. (p. 55)

Thompson (2006) el propósito de la organización y es por ello que se le adoctrina al colaborador el sentido de visión a través de decisiones estratégicas (p.5).

Philip y Armstrong (2004), de acuerdo al tipo de instrucciones se le el logro es la verdadera razón por la que una organización trasciende.

En relación a lo citado por el autor es la ruta, a donde vamos, cual es el propósito y donde queremos llegar, primero a través de un equipo sólido y con las políticas empresariales, se puntualiza los Objetivos estratégicos a que mercados deseo llegar o que parte del sector del mercado es mi mercado objetivo.

Entonces la misión es la finalidad el mercado que parte del mercado voy a tener para poner como ejemplo Kola Real, el mercado al que se dirige no es el segmento A ni B, es C, D y E, esto le permite conocer al público objetivo, por lo tanto, si ya conoces a tu consumidor objetivo la misión es crear una marca y con un precio justo, la dirección son líneas de acción fuerza de ventas y cadenas de suministro eficiente y metas es lograr la productividad máxima con puntos de inflexión altos.

La misión es el estilo de vida, que un Gerente o emprendedor, busca a través de la capacitación, experiencia la más importante con qué nivel de profesionales tienes como equipo, ¿Por qué? la misión no solo está en la alta dirección si no cada uno de los participantes desde el proceso de tu producción hasta las cadenas de distribución está en la mente de cada uno de los lideres.

Se puede mencionar por lo descrito párrafos arriba por el investigador las siguientes dimensiones las que se anunciaran:

Indicador 1: Dirección y propósitos estratégicos: La finalidad más importante es las estrategias que impartirán a los adoctrinados corporativos (Denison, 1990)

McLgan (2003) este método de instrucción corporativa se le induce al adoctrinado que la estrategia basada en los objetivos de la corporación es la meta final Guerras (2000) los objetivos van en la dirección a la visión den política organizativa de corporación, a través de este método la innovación y creación juegan papeles importantes en la corporación.

De acuerdo al directorio la convicción se debe a un plan, la finalidad de toda actividad Organizacional privado o público la estrategia es un proceso con el cual la alta dirección formula las políticas con al que enfrentara el mercado objetivo en esta línea de Estrategia la Organización tiene que estar direccionada e informada, por ejemplo:

- línea de producción, el mapeo de la producción es en relación con el consumo desde el consumo diario hasta los 365 del año.
- la línea de ventas, los puntos de ventas ya tienen que estar mapeado las rutas.

- la cadena de suministro la línea de tiempo que se demora abastecer los puntos de venta.

La dirección y el propósito ya se conocen, el gerente de ventas, el área de marketing y el gerente zonal, el mercado Limeño está dividido en cuatro sectores territoriales ojo incluido el Callao. Con estos elementos se plantea una línea de estrategias en el mercado insatisfecho, hay dos elementos que generalmente no se toca, pero son importantes el factor climatológico, el ingreso está en función a consumo y el crecimiento poblacional.

Indicador 2: Metas y objetivos: El adoctrinamiento laboral es importante porque al colaborador se le indica que la visión y La misión son ejes que se dirigen en una sala línea (Denison, 1990)

Puchol (2006) La instrucción no es el fin si no las los objetivos a través de la planifica estratégica p.123)

Ronco (2000) en el indicador dos se puede decir que es el elemento del deseo de los lideres corporativo (p.23)

Las metas y objetivos son importante, ¿Por qué? Son instrumentos que pasan por un proceso que te ayudan a lograr el resultado deseado. Para entender estos puntos el líder de una Organización a través de sus equipos logra imponer en la mente de cada participante con la finalidad de obtener un beneficio del mercado objetivo.

El grupo AJE CORP. Realiza la planificación estratégica para llegar a mercados donde su producto no son consumido, a esto le llamamos diversificación de cartera, que no es nada más ni menos, la forma de llegar a distintos tipos de consumidores, el equipó que se encarga de vender, expendio del consumidor, utiliza un camino de bodega a bodega y la otra la venta corporativa a los grandes almacenes.

La primer estrategia diversificación de la cartera, la segunda el tipo de venta la corporativa, esta venta corporativa en los grandes almacenes en los sectores A y B, bajo el nombre comercial de FREE TEA, Sporade y sus clásicas bebidas de KR, etc.

El objetivo llegar a segmentos con la diversificación portafolio de venta, segundo la meta llegar y ser consumida, la meta oculta, si cumplo con eficacia de mis objetivo y metas, la meta final el incremento de mis utilidades, REDITOS ECONOMICOS.

Indicador 3: Prospectiva: Este término implica adelantarse al futuro observando los posibles escenarios, recurriendo a diferentes fuentes como estadísticas en información relevante que nos haga suponer lo que sucederá. Por otro lado, Hamel (1990) Es la programación neurolingüística donde se establecen criterios de la visión desea de la corporación.

Rivera (1991) para el autor es importante la búsqueda del futuro deseado en base al perfil profesional con la experiencia de la visión. (p.27).

La prospectiva es la creación de escenarios futuros, donde la planificación Estratégica cumple un rol fundamental para el crecimiento de LA CORPORACION para obtener la visión de futuro, el equipo tiene que estar cohesionado, sobre la base de la programación neurolingüística, que significa una imagen mental, basado en estadísticas, sectorial, análisis fundamental y escenario mundial.

Cuando se analiza la solides del mercado empresarial formal, se observa aquellos mercados que cotizan en la BVL ya que es el índice Bursátil a través a través de la Comisión Nacional de Empresas de Valores CONACEV.

Los corredores de Bursátiles analizan las estrategias de las prospectivas de los escenarios nacionales e internacionales. Ejemplo: Luz del Sur una de las empresas Tops del Perú, con reconocimiento internacional, Escenario Nacional 2006, variables Macroeconómicas con tendencia alcista, la variable Riesgo País con tendencia a cero, el horizonte en explotación minera con tendencia al alza. Si ese es tu escenario basado en la prospectiva mental y la experiencia es ofertar al Perú. EL Gerente con el olfato de visionario escenario Luz del Sur distribuidor de energía eléctrica, con un escenario positivo del del Perú, el Objetivo del Gerente llevar la idea de un Proyecto de Hidroeléctrica, donde en el corazón del Perú Cusco, Ubicación a espalda de Machupichu. Bingo, aprobado, ahora proceso de la tramitología. META FINAL construcción de la Hidroeléctrica, META DE FONDO: Generadores de energía eléctrica, clientes objetivos Las mineras, META MAYOR INGRESOS.

En este ejemplo esta resumido toda la teoría de la Prospectiva, este ejemplo de lo vivido no está ni en los libros.

III. METODOLOGÍA

La siguiente investigación está basada para describir y desarrollar Sabino (2000), el Método Hipotético Deductivo, la misma que explicara y dará respuesta a las conductas de los sujetos que participan de este método científico, la que explicara a continuación:

- Observa el fenómeno que da origen al estudio.
- Crea hipótesis y explica estos fenómenos.
- Deduce
- Somete a prueba

La función principal de estos cuatro elementos esenciales de nuestro estudio puede describirse primero en el planteamiento del Problema que existe en la gestión Municipal efectiva y la Cultura Organizacional, se plantea la hipótesis de relación directa de estas variables, deduciendo un nivel moderado a más y luego esto fue corroborado con los elementos tales como: el Lugar, tiempo y las características de los funcionarios, en nuestra investigación.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

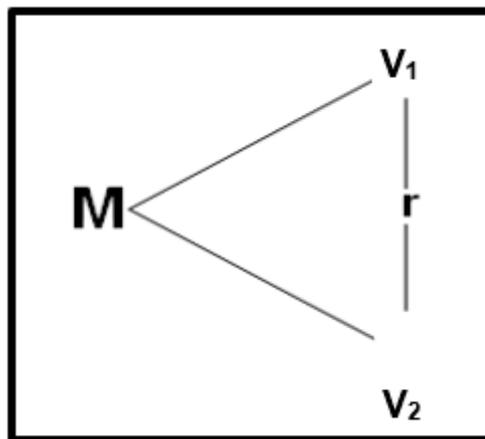
3.1.1 Tipo de investigación

Este estudio de observación fue tipo básica. Por consiguiente, el punto central es producir y acrecentar la relación éntrela gestión municipal eficaz y la cultura organizacional. Como da a conocer y expresa, Gonzales-Damián (2010, p. 38), “Debemos entender que producir y acrecentar este desarrollo, está directamente relacionada a la sinergia es decir lo que se busca en esta investigación, es la eficacia, este resultado se da cuando las Organizaciones trabajan en equipo el conjunto de personas para la creación del valor “la suma del todo es más importante que la suma de sus partes”

3.1.2 Diseño de investigación

Se realizó el estudio del diseño no experimental, correlacional de corte transversal, Es no experimental porque es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos de desenlace en un mismo momento, para describir sus características y estudiar las asociaciones de los actuados.

Figura 1: Flujo del formato de investigación



Dónde:

- M : Muestra
- V₁ : Gestión municipal eficaz
- V₂ : Cultura organizacional
- r : Correlación entre la V₁ y V₂

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable gestión municipal efectiva

Para Torres (2015) la administración corporativa busca recurso de eficiencia y eficacia, para sobrevivir en los mercados insatisfechos por demandas de los consumidores y no son abastecida, es donde surge la planificación estratégica mediante los objetivos y políticas buscan un desarrollo con responsabilidad.

Es por ello el manejo administrativo en materia de planificación es muy impórtate es en ese sentido se pone a prueba a los lideres de la corporación en los mercados tan volátiles e insatisfechos.

Asimismo, la operacionalización de la eficacia de esta V-1, se Dimensionará a través del siguiente modelo:

D-1: Organización interna del municipio: se utilizan los siguientes indicadores:

I-1: de los cuales se utilizan los ítems del 1 al 3 con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre)

I-2: de los cuales se utilizan los ítems del 4 al 6, con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre).

D-2: Competencias y funciones del municipio: se utilizan los siguientes indicadores:

I-1: de los cuales se utilizan los ítems del 7 al 8, con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre).

I-2: de los cuales se utilizan los ítems del 9 al 10, con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre).

I-3: de los cuales se utilizan los ítems del 11 al 12, con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre).

I-4: de los cuales se utilizan los ítems del 13 al 15, con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre).

D-3: La gestión de los servicios municipales: se utilizan los siguientes indicadores:

I-1: de los cuales se utilizan los ítems del 16 al 17, con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre).

I-2: de los cuales se utilizan los ítems del 18 al 19, con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre).

I-3: de los cuales se utilizan los ítems del 20 al 21, con una escala de valores (Escala ordinal: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Casi Siempre, 4: Siempre).

De esta manera se trabajó esta variable con el desarrollo de los instrumentos, para encontrar el resultado y se logren los cambios que se necesita el distrito deseado.

3.2.2. Variable Cultura Organizacional

se define a la cultura organizacional como el adoctrinamiento corporativo bajo las políticas del Management líder, que anuncian el plan estratégico de la visión y misión, mediante un proceso de conocimiento a cada una de las áreas de la Corporación, bajo el mecanismo de directivas, para cumplir el máximo beneficio corporativo y el máximo rendimiento monetario o político en un mercado

insatisfecho.

Es en ese sentido se ha desarrollado el grado de adoctrinamiento Corporativo en esta institución distrital, a través de la siguiente manera:

D-1: Involucramiento: se utilizan los siguientes indicadores:

I-1: de los cuales se utilizan los ítems del 1 al 2 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado(73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

I-2: de los cuales se utilizan los ítems del 3 al 4 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

I-3: de los cuales se utilizan los ítems del 5 al 6 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

D-2: Consistencia: se utilizan los siguientes indicadores:

I-1: de los cuales se utilizan los ítems del 7 al 8 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

I-2: de los cuales se utilizan los ítems del 9 al 10 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

I-3: de los cuales se utilizan los ítems del 11 al 12 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

D-3: Adaptabilidad: se utilizan los siguientes indicadores:

I-1: de los cuales se utilizan los ítems del 13 al 14 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel

(Adecuado (1), Inadecuado (2)).

I-2: de los cuales se utilizan los ítems del 15 al 16 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

I-3: de los cuales se utilizan los ítems del 17 al 18 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

D-4: Misión: se utilizan los siguientes indicadores:

I-1: de los cuales se utilizan los ítems del 19 al 20 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

I-2: de los cuales se utilizan los ítems del 21 al 22 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

I-3: de los cuales se utilizan los ítems del 23 al 24 con una escala de medición (Completamente desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (5)), con niveles y Rangos (Rango Adecuado (73-120)). Inadecuado (24-72), Nivel (Adecuado (1), Inadecuado (2)).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población Criterios de selección

En concordancia con Quezada (2010, p. 95), Población conjunto grande.

Es en ese sentido, se tomó la población de investigación, a aquellos que en ese momento dirigía y planificaba los destinos del Distrito. De acuerdo al Área de Recursos Humanos con resolución de Alcaldía, este equipo asumió el cargo de funcionario o sea un total 62 profesionales de las distintas Gerencias de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Esta población se tomó al conjunto más grande ¿Por qué? Las circunstancias de tener la cercanía a los que dirigían los destinos del distrito, me permitieron este trabajo producto que deseamos saber los resultados a los que queríamos llegar.

La importancia de obtener un triunfo electoral nos permite realizar estudio un estudio tal, para el beneficio de la localidad.

La población que se ha tomado de acuerdo a lo manifestado párrafos anteriores, era saber si la población estaba capacitada para ejercer el cargo de funcionario en dicho distrito, el líder es esta organización estaba muy contento, porque se tomó a todos los funcionarios, bueno no cabe duda éramos un gran equipo de trabajo, este trabajo me llevado a entender la gran labor que realizamos Management, solo les puedo decir que este trabajo tiene gran importancia para el país.

Criterios de selección: El siguiente estudio de investigación se desarrolló con la ayuda del Área de Recursos Humanos, esta área fue fundamental con los puntos de vista de inclusión y exclusión, ya que ellos contaban con sus respectivos currículums vitae de cada funcionario del distrito. Ello significa que el área de Adoctrinamiento y supervisión, contaba con el control de cada funcionario y el nivel de experiencia y grado académico.

Criterios de Inclusión:

- a) Personal con resolución del área de supervisión y adoctrinamiento funcionario del distrito
- b) Nivel laboral con resolución y vigencia no menor a un mes.

Criterios de Exclusión:

- a) El nivel de funcionario con resolución y no con nivel de encargatura de puesto de funcionario ya que eso no le permite las funciones con responsabilidad jurídica.
- b) Funcionario con licencia de trabajo. Este punto de vista fue superado ya que área de supervisión y adoctrinamiento corporativo, cito con carácter de urgente, a todos a participar del censo

Ahora es fácil escribir y narrar los hechos para los criterios de selección, la primera

opción era medir el impacto de contaminación, segundo la seguridad en el distrito con el grado de eficacia, tercero el impactó de las obras en la zona de dicha jurisdicción.

Se tomo este estudio con la finalidad de observar el impactó de aquellos que son lideres de los equipos, al saber el tipo de funcionario ya presagiábamos el impactó en el distrito.

No fue fácil los funcionarios reaccionaron, con las siguientes preguntas, porque, para que, cual es la finalidad, si esto se va a publicar, solo les puedo decir el criterio más importante fue la del líder de la corporación, este trabajo está basado en un estudio original donde fue la única oportunidad de realizar esta investigación, con una gestión que estaba en pleno ejercicio de su derecho de gobernar el distrito. Una vez me preguntaron porque tuve esta información, fue, porque era amigo del que dirigía los destinos del distrito, ara la única y única oportunidad de realizar este tipo de trabajo de investigación.

3.3.2. Muestra

Debido al nivel de confianza y responsabilidad con la alta dirección del distrito nos permitió realizar el trabajo con todos los funcionarios del distrito

3.3.3. Muestreo

De acuerdo a la descripción párrafos arriba, en numeral 3.3.2. muestra. se aplicó el Censo. Este censo se realizó de este modo, ¿Por qué?, se quiso llegar a saber el grado de confiabilidad, para poder desarrollar y contratar funcionarios con capacidad y eficacia en materia de políticas locales.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, valides y confiabilidad

3.4.1 Descripción de la Técnica

Según Hernández et al (2014) técnica de encuesta

De acuerdo a la planificación del desarrollo del trabajo para iniciar la tesis, el instrumento es importante, ¿Por qué? A través de medio se podía obtener en el proceso de la técnica de encuesta y la resolución del mismo nos ayudaría a saber los resultados finales, es en ese sentido que tómanos al autor Hernández, es en ese sentido que el equipo de adoctrinamiento corporativo, genero una reunión con carácter de urgencia, donde acudieron los funcionarios del distrito, es a través de

una encuesta que se realizó esta consulta con la finalidad de contar con la información en temas del conocimiento en Gestión Municipal eficaz y Cultura Organizacional, esto se desarrolló en un ambiente de cordialidad donde todos sabían a lo que se estaban sometiendo y fue jurisdicción de la localidad.

Gracias a estos instrumentos se pudo encuestar a todos los funcionarios del distrito, obtener los mejores resultados como experiencia de vida, que estos resultados, son genuinos, eso es lo que no ha permitido mejorar nuestra calidad de Management en diferentes corporaciones en el Perú.

3.4.2 Instrumentos

En esta investigación se utilizó Instrumentos, que son encuestas a los funcionarios del distrito en mención estuvieron de acuerdo a las siguientes variables Gestión Municipal Eficaz y Cultura Organizacional (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

Primera variable Gestión Municipal Eficaz: Cuestionario de 21 Ítems con un tiempo de 30 minutos, el objetivo calcular a través de indicadores el nivel de gestión municipal desde una perspectiva de crecimiento territorial, producto de la eficacia, con opción de diversas respuestas en cuatro niveles; nunca, a veces, casi siempre y siempre. (Dolores Rufián, 2013).

Segunda variable Cultura Organizacional: Cuestionario de 24 Ítems con un tiempo de 30 minutos, el objetivo de la Cultura Organizacional, es saber cuántos de nuestros funcionarios están involucrado en las políticas internas, para ser la Gestión Líder y brindar un servicio al bienestar de la comunidad, basados ISO en estándares de calidad (ISO 9001), es en ese sentido lo que se busca con este estándar calificar la eficiencia del conocimiento, pero en cuanto al valor del equipo, esa es una gran función, por eso funcionario.

3.5 Procedimientos Validez

Para la validación de esta primera variable: Gestión Municipal Eficaz, se utilizó la herramienta del cuestionario, este cuestionario se diseñó y desarrolló contando con la opinión informada del experto docente, es en ese sentido que la Variable Gestión Eficaz, ese le adjudica y asigna importancia ya que la decisión pueda influir en la decisión de la alta dirección de Administración actual.

A continuación, tenemos la segunda variable Cultura Organizacional. Se

realizo un paquete de preguntas, el cual se diseñó, bajo el asesoramiento de la opinión técnica de un experto docente, es así que la Variable adoctrinamiento corporativo se le asigna una importancia tal que el valor está muy relacionada clima y gestión.

Este paquete de preguntas asociadas a cada variable, se construyeron con gran esmero primero pensando en construir organización corporativa y en el gran valor de los que dirían y segundo a los funcionarios por valentía, porque la duda de experto docente fue eminente, hasta empezamos a dudar de que se presentaran, pero allí está el valor de todos los que participaron, a responder los instrumentos, solo con ayuda del líder del distrito se llevado a cabo.

3.6 Método de análisis de datos

De acuerdo a la confiabilidad, el equipo de Recursos Humanos, coordino una prueba experimenta o plan piloto con 10 funcionarios del distrito Vecino de Villa El Salvador, tal es así, que estos funcionarios son parte del estudio. Para el beneficio de la gestión de ambas Municipalidades.

Es otra de las dudas del asesor de tesis, y creo que en la medida de la duda fue las más grande, porque en fin la municipalidad donde conocíamos podía realizarse, pero en otro distrito en donde solo era un visitante, pero con gran valentía enfrentamos este reto que hoy es una joya viviente para poder resolver los problemas coyunturales del país.

En la primera variable: Gestión Municipal Efectiva, esta operación se realizó con 10 funcionarios, utilizando el estadístico de escala de mediada de Alfa Cronbach cuyo valor máximo se aproxime a 1, $V > 1$, es en ese sentido que el coeficiente de confiabilidad de los 10 funcionarios es 0.822, es altamente confiable ya que superior a 0.7, son suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. Luego la segunda variable Cultura Organizacional, se realizó la misma metodología, a través del Alfa Cronbach obteniendo un coeficiente de confiabilidad de los 10 funcionarios es 0.910, es altamente confiable, ambas fuentes de reporte es el SPSS 24.

3.7. Aspecto Ético

A través de una reunión de trabajo con Alcaldía se propuso realizar la siguiente investigación de Gestión Eficaz y Cultura Organizacional, es en ese sentido que la

alta dirección deseaba conocer y saber la ruta de las políticas en Gobernanza, si, sé estaban siguiendo las rutas adecuadas para la conducción de las Gerencias en la resolución de los problemas y de ese modo la calificación del producto de Gobernabilidad, la alta dirección en función de los responsables de adoctrinamiento, propuso una reunión de trabajo con los 62 funcionarios del distrito en el lugar conocido como el Palacio de la Juventud, es así que a través de los Instrumentos tipo cuestionario que se logró diseñar, bajo el direccionamiento y asesoramiento del Docente de la Universidad Cesar Vallejo, en consecuencia, el aspecto ético y el respeto por los funcionarios estuvo presente. Recursos Humanos les explico que en el aspecto la primera variable Gestión Eficaz tiene 30 minutos para contestar 21 preguntas del cuestionario de ese modo la segunda variable Cultura Organizacional 30 minutos y 24 preguntas y que el resultado de este cuestionario, quedaba lo más estrictamente profesional, para el uso que permita solucionar los problemas de Gobernabilidad, es así los beneficios que ofrecería como modelo de Gobernabilidad a futuros funcionarios en otras gestiones Municipales o a la Gestión Pública Nacional.

Concluiremos: Para entender la Gestión Pública Debemos utilizar los instrumentos de investigación para la creación de modelos de Gobernabilidad y Gobernanza, a través de funcionarios con experiencia y capacitados para el Beneficio de la Nación.

Éxito de este trabajo es entender a cada funcionario de cada Gerencia y Sub-Gerencia con la finalidad de saber dónde estamos y hacia dónde queremos llegar, es en ese sentido la planificación estratégica será un papel importante para desarrollar la perspectiva territorial.

- El Gerente de desarrollo Urbano, los proyectos de inversión pública, diseño de los parámetros Urbanísticos para saber los tipos de construcción.
- El Gerente de Desarrollo Económico, el tipo de actividades Empresariales para otorgar licencias de funcionamiento.
- Gerente de Seguridad Ciudadana plan territorial de patrullaje integrado con la Policía Nacional del Perú.

De este modo ayudara este trabajo con las autoridades de turno, solo queda agradecer por tener la oportunidad de realizar este producto.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo: Luego de recolectar los datos y procesarlos estadísticamente se muestran los siguientes resultados

Tabla 1

Tabla 1 Tabla cruzada de la gestión municipal efectiva y la cultura organizacional

		Cultura Organizacional		Total	
		bajo	Alto		
Gestión Municipal Efectiva	Deficiente	Recuento	36	0	36
		% del total	58,1%	0,0%	58,1%
	Moderado	Recuento	4	13	17
		% del total	6,5%	21,0%	27,4%
	Eficiente	Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	14,5%	14,5%
Total		Recuento	40	22	62
		% del total	64,5%	35,5%	100,0%

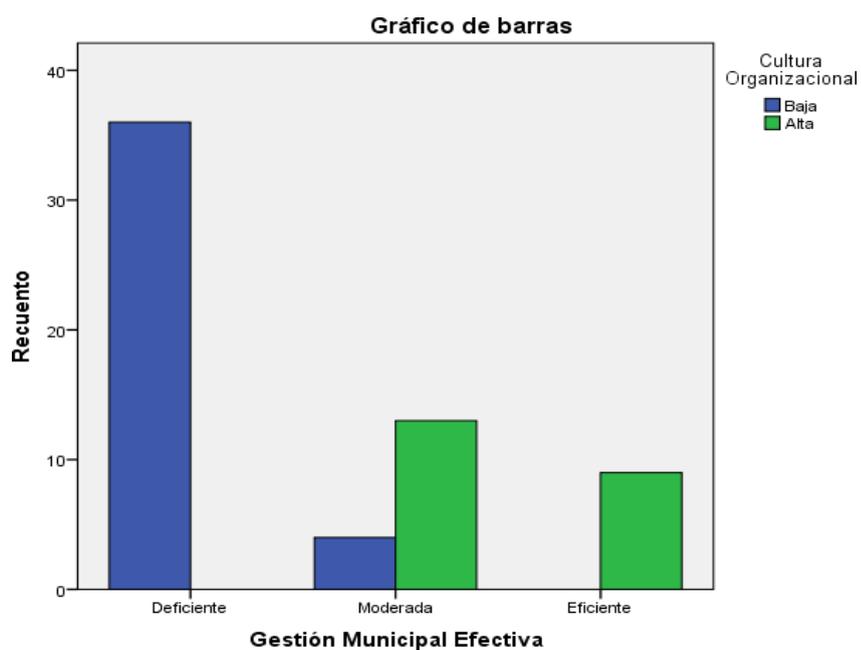


Figura 2. Barras agrupadas de la gestión municipal y la cultura organizacional

Según la tabla 1 y la figura 1, se observa que los funcionarios con gestión municipal efectiva deficiente 36 (58,1%) presentan cultura organizacional baja. Asimismo, 17(27,4%) los funcionarios con gestión municipal efectiva moderada 4.

(6,5%) presentan cultura organizacional baja y 13 (21,0%) alta. Finalmente, de los funcionarios con gestión municipal efectiva eficiente 9 (14,5%) presentan cultura organizacional alta.

Tabla 2

Tabla 2 Tabla cruzada de la organización interna del municipio y la cultura organizacional

		Cultura Organizacional			
		bajo	Alto	Total	
Organización interna del municipio	Deficiente	Recuento 40 % del total 64,5%	6	9,7%	46 74,2%
	Moderada	Recuento 0 % del total 0,0%	7	11,3%	7 11,3%
	Eficiente	Recuento 0 % del total 0,0%	9	14,5%	9 14,5%
Total		Recuento 40 % del total 64,5%	22	35,5%	62 100,0%

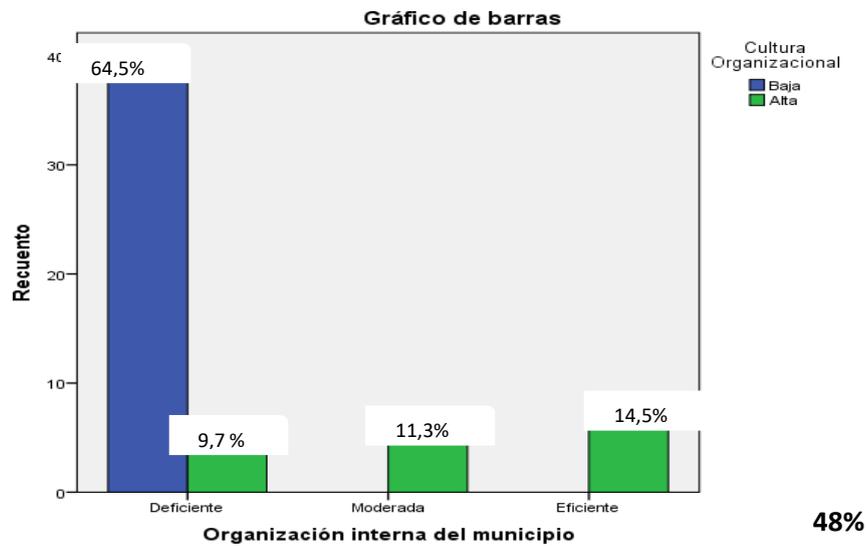


Figura 3. Barras agrupadas de la organización interna del municipio y la cultura organizacional

Según la tabla 2 y la figura 3, se observa que de los 46 (74,2%) funcionarios con organización interna del municipio deficiente 40 (64,5%) presentan cultura organizacional baja y 6 (9,7%) alta y de los funcionarios con organización interna del municipio moderada 4 presentan cultura organizacional alta. Finalmente, los funcionarios que tienen organización interna del municipio eficiente 9 (14,5%) presentan cultura organizacional alta.

Tabla 3. Tabla cruzada de las competencias y funciones del municipio y la cultura organizacional

		Cultura Organizacional		Total	
		bajo	Alto		
Competencias y funciones en el municipio	Deficiente	Recuento	40	3	43
		% del total	64,5%	4,8%	69,4%
	Moderado	Recuento	0	7	7
		% del total	0,0%	11,3%	11,3%
	Eficiente	Recuento	0	12	12
		% del total	0,0%	19,4%	19,4%
Total		Recuento	40	22	62
		% del total	64,5%	35,5%	100,0%

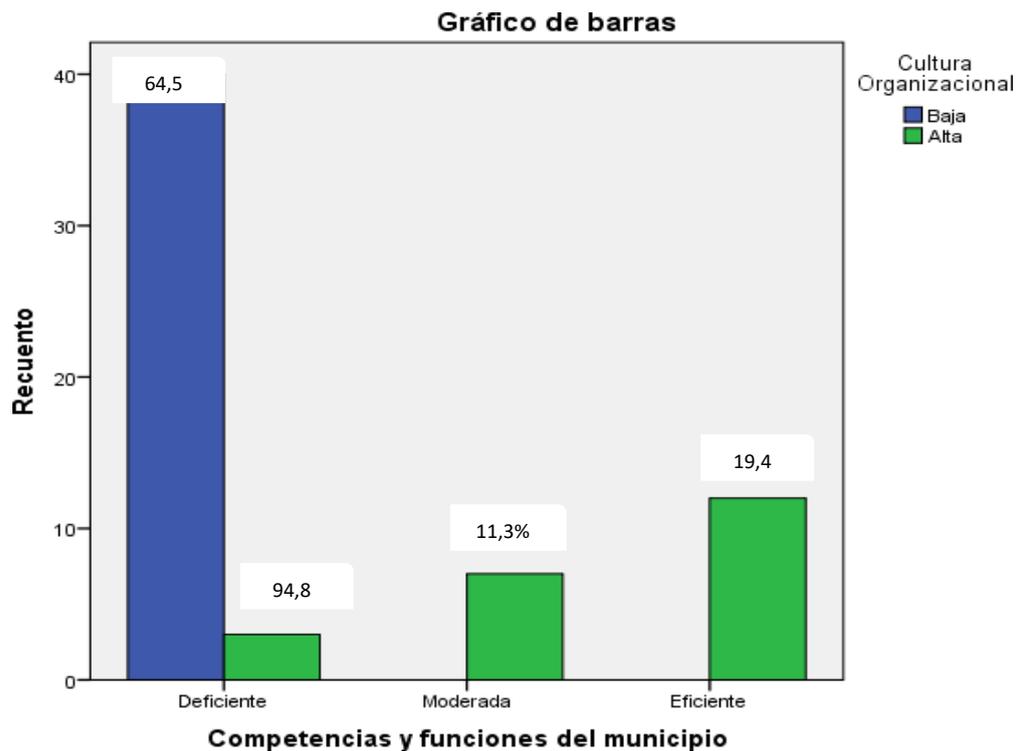


Figura 4 Barras agrupadas de la organización interna del municipio y la cultura organizacional

Según la tabla 3 y la figura 4, se observa que de los 43 (69,4%) funcionarios con competencias y funciones del municipio deficiente 40 (64,5%) presentan cultura organizacional baja y 3 (4,8%) alta y de los funcionarios con competencias y funciones del municipio moderada 7 (11,3%) presentan cultura organizacional alta. Finalmente, los funcionarios que tienen competencias y funciones del municipio eficiente 12 (19,4%) presentan cultura organizacional alta.

Tabla 4

Tabla 4. Tabla cruzada de la gestión de los servicios municipales y la cultura organizacional

		Cultura Organizacional		Total	
		bajo	Alto		
Gestión de los servicios municipales	Deficient.	Recuento	36	0	36
		% del total	58,1%	0,0%	58,1%
	Moderad.	Recuento	4	20	24
		% del total	6,5%	32,3%	38,7%
	Eficiente	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	3,2%	3,2%
Total	Recuento	40	22	62	
	% del total	64,5%	35,5%	100,0%	

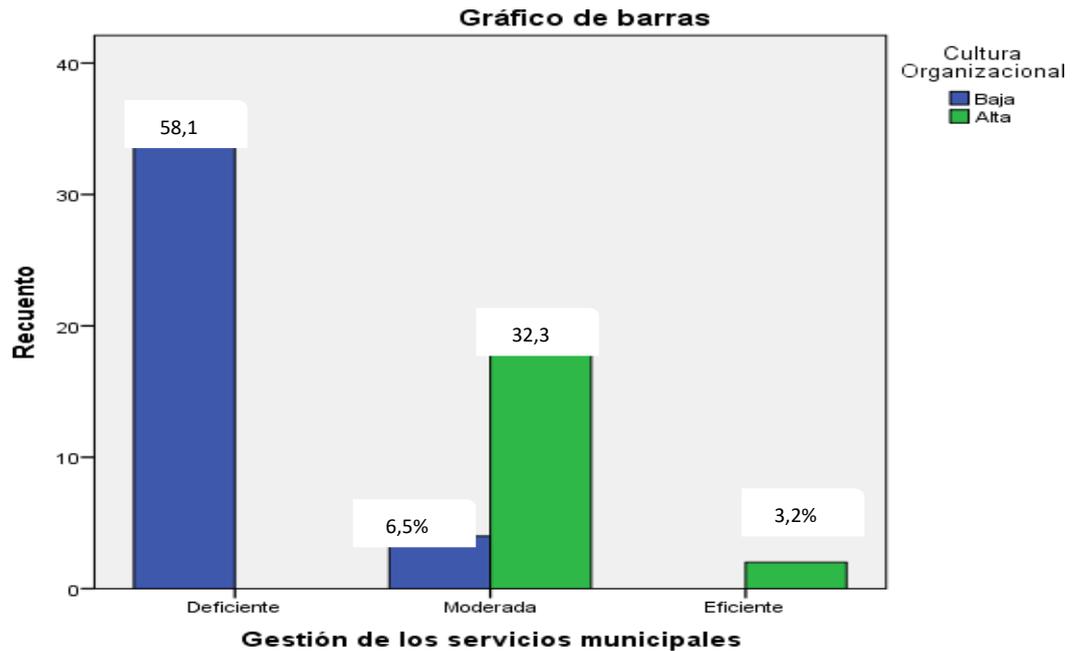


Figura 5. Barras agrupadas de gestión de los servicios municipales y la cultura organizacional

Según la tabla 4 y la figura 5, se observa que de los funcionarios con gestión de los servicios municipales deficiente 36 (58,1%) presentan cultura organizacional, baja. Asimismo, 24 (38,7%) los funcionarios con gestión de los servicios municipales moderada 4 (6,5%) presentan cultura organizacional baja y 20 (32,3%) alta. Finalmente, los funcionarios que tienen gestión de los servicios municipales eficiente 2 (3,2%) presentan cultura organizacional alta.

Prueba de normalidad

Tabla 5

Tabla 5 Estudio de Normalidad de los datos, mediante Kolmogórov-Smirnov.

Kolmogórov-Smirnov			
	estadístico	gl	Sig.
Gestión municipal eficaz	,378	62	,192

Cultura organizacional	,411	62	,090
------------------------	------	----	------

*Sig.>0,05

En la tabla 5., observamos que el P-value alcanzado por la variable gestión municipal efectiva es de 0,192 y el P-value de la variable cultura organizacional alcanzo 0,090, ambos resultados son mayores al nivel alfa ($\alpha = 0.05$). Por lo que los datos no presentan normalidad, asumiendo el uso de estadísticos no paramétricos para la prueba de hipótesis como el Rho de Spearman.

Análisis Inferencial: Prueba de hipótesis: hipótesis del estudio se utilizó el estadístico no paramétrico correlación a través de un CD Spearman y el software SPSS 21.

Hipótesis general: Ho: No existe una relación directa entre la gestión municipal efectiva y el clima organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa maría del Triunfo, Lima2018.

Ha: Existe una relación directa entre la gestión municipal efectiva y el clima organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa maría del Triunfo, Lima2018.

Tabla 6

Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general

			Gestión municipal efectiva	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión municipal efectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
Sig. (bilateral)		,000 .	.	
		N	62	62

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

En la tabla 6 se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.498 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las variables gestión municipal efectiva y cultura organizacional. Lo que, nos indica que existe una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- P valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
- P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor α (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, Existe una relación directa entre la gestión municipal efectiva y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo.

Hipótesis específica 1: H_0 : No existe una relación directa entre la organización interna del municipio y el clima organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa maría del Triunfo, Lima 2018.

H_a : Existe una relación directa entre la organización interna del municipio y el clima organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa maría del Triunfo, Lima 2018.

Tabla 7

Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general

			Organización interna del municipio	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Organización interna del municipio	Coeficiente de correlación	1,000	,514*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,514*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	.
		N	62	62

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

En la tabla 7 se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.514 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las variables organización interna del municipio y cultura organizacional. Lo que, nos indica que existe una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- P valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
- P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor α (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, Existe una relación directa entre la organización interna del municipio y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo.

Hipótesis específica 2: H_0 : No existe una relación directa entre las competencias y funciones del municipio y el clima organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

H_a : Existe una relación directa entre las competencias y funciones del municipio y el clima organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general

Tabla 8
Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general

		Competencias y funciones del municipio		Cultura organizacional
Rho de Spearman	Competencias y funciones del municipio	Coeficiente de correlación	1,000	,454*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,454*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

En la tabla 8 se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.454 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las variables Competencias y funciones del municipio y cultura organizacional. Lo que, nos indica que existe una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- P valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
 - P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)
- Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor α (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, Existe una relación directa entre competencias y funciones del municipio y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo.

Hipótesis específica 3: H_0 : No existe una relación directa entre gestión de los servicios municipales y el clima organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

H_a : Existe una relación directa entre la gestión de los servicios municipales y el clima organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018

Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general

Tabla 9
Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general

			Gestión de los servicios municipales	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión de los servicios municipales	Coeficiente de correlación	1,000	,538*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,538*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	62	62

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

En la tabla 9 se observa que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.538 con un nivel de significancia de 0.05 (5% de margen máximo de error) entre las variables gestión de los servicios municipales y cultura organizacional. Lo que, nos indica que existe una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables. Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

- El valor es mayor o igual que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis nula (H_0)
- P valor es menor que el valor α (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a)
- Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor α (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, Existe una relación directa entre la gestión de los servicios municipales y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo.

V. DISCUSIÓN

Este estudio realizado en la en el distrito ante mencionado, la tesis se trabajó con, La aplicación de los cuestionarios como instrumento de investigación mostró los siguientes resultados que a la vez nos permite contrastarlo con los resultados de las investigaciones que hemos considerado como base teórica y cómo antecedentes.

De los 62 funcionarios solo un total de 9 conocen y tiene experticia en políticas de gestión, entonces se puede decir 53 tiene deficiencia abordar temas de gestión se puede, es en ese sentido que para mejorar las políticas del distrito se necesita capacitación, charlas o información vía zoom. es importante mencionar que la planificación estratégica, se tiene que conocer por todos los funcionarios del distrito

Se puede decir que es muy parecido a lo que menciona Grandinetti (2014). Debemos entender que si existe un bajo nivel de capacidades es que ha habido una mala forma de filtrar a los funcionarios de la comuna, pero optar por despedir es una labor muy fácil. Debemos repotenciarlos con cursos y capacitaciones que refuerce el conocimiento, las políticas de instituciones como el educativas a nivel de Universidades o Institutos.

Si utilizamos el modelo de Yovera (2013), el equipo de adoctrinamiento político necesita, crear un ambiente con una atmosfera adecuada y de acuerdo a la calidad de los profesionales, los cambios se necesitan urgente porque, dependemos de los mercados o la demanda insatisfecha

Si tomamos literal, el texto de información sobre el resultado de la estadística, la información nos muestra un escenario sombrío, 53 colaboradores que necesitamos reinsertarlos en las políticas organizativas de la corporación, el ente de adoctrinamiento tiene que realizar su trabajo el triple de esfuerzo.

En el 2017 se tuvo un escenario desalentador para poder resolver los problemas de un sector de la comuna los responsables y el equipo redoblamos esfuerzos, las reuniones se realizaban 5 am de la mañana el propósito era los que dirigían los equipos teníamos que estar con ellos para poder superar el momento difícil que nos tocaba Gerenciar.

Sabemos que en toda forma de lidera va existir errores, pero con la experiencia se pude superar. Era junio de 2015 el nivel de recaudación era negativo necesitábamos revertir el mal momento que teníamos que tomar acciones. Los 62 líderes nos reunimos y que realizamos un plan basado en que todas áreas de la comuna se convirtieron en un solo equipo en una sola dirección, y la recaudación fue eficaz a tal punto que el ejercicio 2016 y 2017 fueron los de mayor recaudación.

Si la estadística y raciocinio es un binomio frecuente, pero hay un papel importante el conocimiento es importante, pero tenemos un segundo elemento el de las actividades y acciones si se pueden dar cuenta por fechas, el diagnostico de este estudio se estaba llevando a cabo, si efectivamente salieron deficientemente, pero en el manejo de actividades éramos muy eficiente.

La experiencia es un elemento importante y el adoctrinamiento corporativo el hecho que política organizacional de fusione con los equipos automáticamente funciona la eficiencia se puede dar por conocimiento o por eficiencia en valores principios de responsabilidad, LA CREATIVIDAD SUPERA AL CONOCIMIENTO.

Si efectivamente el criterio en base a la selección de profesionales el área de adoctrinamiento fallo, pero hay que tomar el elemento del párrafo anterior don frente a esta estadística negativa se logró superar con creces en ámbito de las responsabilidades y el manejo de equipo porque solo se manejó conocimiento de la eficacia a la gestión, pero hay elementos de juicio que pueden supera esta malas practica de lapidar a un equipo solo porque no superó el conocimiento.

A pesar de no ser un erudito en materia de conocimiento el adoctrinamiento supero, para todas las comunas de nuestra jurisdicción deben entender se deben seguir capacitando para que deesa manera se logre, profesionales A-1, pero solo si se hace convenios con instituciones estudiantiles y sobre todo adoctrinamiento corporativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que, si existe relación directa moderada y significativa entre la gestión municipal eficaz y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Habiéndose obtenido un p-value de 0,000 en el Rho de Spearman.

Segunda

Se determinó que, si existe relación directa moderada y significativa entre la organización interna del municipio y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Habiéndose obtenido un p-value de 0,000 en el Rho de Spearman.

Tercera

Se determinó que, si existe relación directa moderada y significativa entre las competencias y funciones del municipio y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Habiéndose obtenido un p-value de 0,000 en el Rho de Spearman.

Cuarta

Se determinó que, si existe relación directa moderada y significativa entre la gestión de los servicios municipales y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Habiéndose obtenido un p-value de 0,000 en el Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se determinó que, si existe relación directa moderada y significativa entre la gestión municipal eficaz y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Habiéndose obtenido un p-value de 0,000 en el Rho de Spearman.

Segunda

Se determinó que, si existe relación directa moderada y significativa entre la organización interna del municipio y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Habiéndose obtenido un p-value de 0,000 en el Rho de Spearman

Tercera

Se determinó que, si existe relación directa moderada y significativa entre las competencias y funciones del municipio y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Habiéndose obtenido un p-value de 0,000 en el Rho de Spearman

Cuarta

Se determinó que, si existe relación directa moderada y significativa entre la gestión de los servicios municipales y la cultura organizacional en los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Habiéndose obtenido un p-value de 0,000 en el Rho de Spearman.

REFERENCIAS

- Abad, J. (2004) *la cultura organizacional en la Municipalidad de Trujillo*.
- Alfaro, J. (2011) *Ley orgánica de municipalidades*. Lima, Perú: Entrelíneas Editorial.
- Alles, M. (2006) *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*.
- Álvarez, S (2001) *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001*.
- Arraiza, E. (2016) *Manual de gestión municipal*.
- Artaraz, M. (2012) *Políticas públicas y gestión sostenible municipal*.
- Asensio, P. (2015) *Gestión municipal*.
- Barba Álvarez, A. & Solís Pérez, P.C. (1997). *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*.
- Castañeda, D. (2001) *Desarrollo de una cultura de calidad*. México.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3° ed.).
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Proceso Administrativo*.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8° ed
- Choquehuanca (2013) *Repercusión de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal en los centros de prestación de servicios de la UANCV, 2013*.
- Cruz, T. (2001) *La cultura organizacional*. La Habana:
- Denison, D. (1990) *Modelo de cultura organizacional*. Recuperado de
- Fleury, A (1989) *Cultura y poder en las organizaciones*.
- Galindo, A. (2003) *Relaciones públicas*. Perú: Más comunicación

García, S. y Dolan, S (1997) *La dirección por valores*. España:

García, C. (2006). *La medición de las ciencias sociales en la psicología*.

Grandinetti, R. (2014) “Diseño de organizaciones públicas y y gestión de municipios”.

Hellriegel, D. y Slucum, J (2004). *Comportamiento organizacional*.

Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la investigación*. México:

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*.

López, G (2016) *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del colegio médico consejo regional I la libertad – Trujillo 2015*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Luthans, F. (2008) *Comportamiento organizacional*:

Minsal y Pérez (2007) *Hacia una nueva cultura organizacional*. Recuperado de:

Morales, O. Barrera, A. Rodríguez, M. Romero, C (2014) *Modelos de gestión para los municipios del Perú*. Lima: ESAM Ediciones.

Núñez, G. (2016). *Influencia de la cultura y clima organizacional en la satisfacción de la atención percibida por los usuarios de consulta externa del Hospital*

Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo EsSalud, Arequipa – 2015.

Rufian, D (2013) Algunas dimensiones de la gestión municipal. Recuperado de:

Schein, E. (1998). *La cultura organizacional y de liderazgo*.

Simons, R. (1998). *Palancas de control empresarial*..

Sotelo, O (2006) Modelos de gestión municipal basado en los principios de la ingeniera política.

Robbins, S y Timothy, J (2013). “*Comportamiento organizacional*”. (13° ed.).
España: Prentice – Hall

Stoner, J. (1996) *Administración*. México: McGraw-Hill.

Yovera, D (2013) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del instituto universitario de tecnología de Yaracuy*.

ANEXOS

Tabla

Operacionalización de la variable1 Gestión Municipal Eficaz

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Organización interna del municipio	Estructura administrativa municipal.	1 al 3	Escala ordinal	Deficiente [20 a 40]
	Gestión del personal municipal	3 al 6		Moderada [41 a 60]
Competencias y funciones del municipio.	El municipio y la promoción del desarrollo.	7 al 8		Eficiente [61 a 80]
		9 al 10		
	La municipalización	11 al 12		
	Gestión de los servicios sociales.	13 al 14		
La gestión de los servicios municipales	El medio ambiente como competencia emergente	15 al 16		
		17 al 18		
	Gestión directa	19 al 20		
	Gestión indirecta			

Nota: Tomando de Torres 2015

Tabla

Operación de la variable 2 Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
	Empoderamiento	1, 2	Escala ordinal	
Involucramiento	Trabajo en equipo	3,4		Rango
	Desarrollo de capacidades	5,6		Adecuado
				[73 – 120]
Consistencia	Valores centrales	7,8		Inadecuado
	Acuerdo	9,10		
	Coordinación e integración	11, 12		[24 – 72]
Adaptabilidad	Orientación al cambio	13, 14		Nivel
	Orientación al cliente	15, 16		Adecuado (1)
	Aprendizaje organizativo	17, 18		Inadecuado (2)
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	19, 20		
	Metas y objetivos	21, 22		
	Visión	23, 24		
	Prospectiva			

Nota: Tomando de Schenai 1992

La validez de los instrumentos se hizo a través de la consulta de profesionales, llamada juicio de expertos como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla A

Validez de por juicio de expertos del Cuestionario de gestión municipal eficaz.

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Doctor	Dwight Ronnie Guerra Torres	Aplicable

Fuente: Certificación de validez elaboración propia

Tabla B

Validez de por juicio de expertos del Cuestionario sobre cultura organizacional.

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Doctor	Dwight Ronnie Guerra Torres	Aplicable

Fuente: Certificación de validez elaboración propia

Tabla C

Validez de por juicio de expertos del Cuestionario de gestión municipal eficaz.

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Magister	Roberto Matias Tantavilca Rivas	Aplicable

Fuente: Certificación de validez elaboración propia

Tabla D

Validez de por juicio de expertos del Cuestionario sobre cultura organizacional.

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Doctor	Roberto Matias Tantavilca Rivas	Aplicable

Fuente: Certificación de validez elaboración propia

La confiabilidad se realizó con una prueba piloto a 10 funcionarios de una municipalidad vecina, que no formaron parte de la muestra de estudio, cuyos resultados fueron los siguientes:

Tabla
Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Crombach

Variable	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Gestión municipal efectiva	10	0,822

Fuente: Reporte del SPSS 24

Tabla
Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Crombach

Variable	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Cultura organizacional	10	0,910

Fuente: Reporte del SPSS 24

Instrumento de Variable 1

CUESTIONARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL EFECTIVA

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

Seleccione usted una opción:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Indeciso
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión: Organización interna del municipio						
1	El personal cumple su trabajo de acuerdo al puesto de trabajo.					
2	Existe una jerarquía en los roles de trabajo.					
3	El personal reconoce las normas establecidas por la municipalidad.					
4	El personal calificado hace sólo tareas especializadas.					
5	Se aplica las normas de la carrera profesional municipal.					
6	Se promueve el estudio de los planes operativos.					
Dimensión 2: Competencias y funciones del municipio.						
7	Los empleados ponen en práctica el plan de fortalecimiento municipal.					
8	Los funcionarios promueven el desarrollo municipal de manera interna y externa.					

9	Los funcionarios ponen en marcha la planificación estratégica.					
10	Los funcionarios promueven la relación municipio-empresa privada.					
11	Se observa el fomento de la labor municipal con los servicios sociales.					
12	La educación y la salud son temas abordados con frecuencia en la gestión.					
13	El espacio municipal permite interactuar entre las diferentes áreas y sub áreas.					
14	Se socializan los procesos de inversión privada.					
15	En los procesos de inversión se aplican todos los mecanismos de transparencia.					
	Dimensión 3: la gestión de los servicios municipales.					
16	Todas las propuestas y proyectos muestran como eje transversal el cuidado del medio ambiente.					
17	El eje de la responsabilidad social es compartido en la práctica por todas las áreas de atención.					
18	Se hace énfasis en proveer de servicios a la ciudadanía.					
19	Todo el personal de la municipal reconoce el ROF y el MOF en su quehacer diario.					
20	El modelo de gestión es compartido por todo el personal que labora en la municipalidad.					
21	La gestión es descentralizada en cada de las áreas y dependencias de la municipalidad.					

Cuestionario de Cultura Organizacional

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Escoja UNA)

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indeciso

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Involucramiento y consistencia					
1. La mayoría del personal de la municipalidad están muy comprometidos con su trabajo					
2. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
3. Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidas por todo el personal de la organización.					
4. El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
5. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
6. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					

7. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.					
8. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
9. Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidas por el personal de la organización					
10. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos					
Adaptabilidad y misión					
11. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.					
12. Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo conducen a introducir cambios					
13. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.					
14. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
15. Esta empresa tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo					
16. El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
17. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
18. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
19. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					

20. La visión de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
21. La meta de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
22. Tenemos una misión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
23. Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos					
24. Los planes estratégicos han sido propuestos por todo el personal					

Anexo . . Validación de expertos del cuestionario de variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Cuestionario de Gestión Municipal Eficaz

		Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El personal cumple su trabajo de acuerdo al puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existe una jerarquía en los roles d etrabajo.	✓		✓		✓		
3	El personal reconoce las normas establecidas por la municipalidad.	✓		✓		✓		
4	El personal calificado hace sólo tareas especializadas.	✓		✓		✓		
5	Se aplica las normas de la carrera profesional municipal.	✓		✓		✓		
6	Se promueve el estudio de los planes operativos.	✓		✓		✓		
7	Dimensión 2: Competencias y funciones del municipio.	✓		✓		✓		
8	Los empleados ponen en práctica el plan de fortalecimiento municipal.	✓		✓		✓		
9	Los funcionarios promueven el desarrollo municipal de manera interna y extertna.	✓		✓		✓		
10	Los funcionarios ponen en marcha la planificación estratégica.	✓		✓		✓		
	Los funcionarios promueven la relación municipio-empresa privada.	✓		✓		✓		
11	Se observa el fomento de la labor municipal con los servicios sociales.	✓		✓		✓		
12	La educación y la salud son temas abordados con frecuencia en la gestión.	✓		✓		✓		

13	El espacio municipal permite interactuar entre las diferentes áreas y sub áreas.	✓		✓		✓	
14	Se socializan los procesos de inversión privada.	✓		✓		✓	
15	En los procesos de inversión se aplican todos los mecanismos de transparencia.	✓		✓		✓	
16	Dimensión 3: la gestión de los servicios municipales.	✓		✓		✓	
17	Todas las propuestas y proyectos muestran como eje transversal el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓	
18	El eje de la responsabilidad social es compartido en la práctica por todas las áreas de atención.	✓		✓		✓	
19	Se hace énfasis en proveer de servicios a la ciudadanía.	✓		✓		✓	
20	Todo el personal de la municipal reconoce el ROF y el MOF en su quehacer diario.	✓		✓		✓	
	El modelo de gestión es compartido por todo el personal que labora en la municipalidad.	✓		✓		✓	
21	La gestión es descentralizada en cada de las áreas y dependencias de la municipalidad.	✓		✓		✓	
22							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable a la investigación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

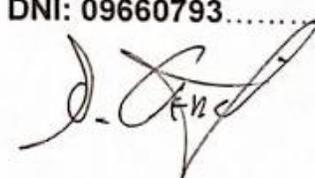
Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dwithg Ronnie Guerra Torres

DNI: 09660793.....

Grado y Especialidad del validador: Doctor - Metodólogo



¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, de Enero del

.....

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 9: Validación de expertos del cuestionario de la variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Cuestionario de Cultura Organizacional

	Involucramiento y persistencia	Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La mayoría del personal de la municipalidad están muy comprometidos con su trabajo	✓		✓		✓		
2	Las decisiones se toman con frecuencia en consenso.	✓		✓		✓		
3	Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los jefes que vigilan.	✓		✓		✓		

4	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	✓		✓		✓	
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓	
6	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	✓		✓		✓	
7	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.	✓		✓		✓	
8	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓	
9	Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidas por todo el personal de la organización.	✓		✓		✓	
10	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos	✓		✓		✓	
	Adaptabilidad y misión	✓		✓		✓	
11	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.	✓		✓		✓	
12	Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo conducen a introducir cambios	✓		✓		✓	
13	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	✓		✓		✓	
14	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	✓		✓		✓	
15	Esta empresa tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo	✓		✓		✓	

16	El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	✓		✓		✓	
17	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓	
18	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	✓		✓		✓	
19	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓	
20	La visión de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
21	La meta de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros	✓		✓		✓	
22	Tenemos una misión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓	
23	Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos	✓		✓		✓	
24	Los planes estratégicos han sido propuestos por todo el personal	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable a la mayoría de

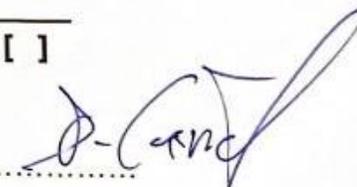
Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dwithg Ronnie Guerra Torres

DNI: 09660793.....



Grado y Especialidad del validador: Doctor - Metodólogo

Anexo . Validación de expertos del cuestionario de variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Cuestionario de Gestión Municipal Eficaz

		Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El personal cumple su trabajo de acuerdo al puesto de trabajo.	—		—		—		
2	Existe una jerarquía en los roles de trabajo.	—		—		—		
3	El personal reconoce las normas establecidas por la municipalidad.	—		—		—		
4	El personal calificado hace sólo tareas especializadas.	—		—		—		
5	Se aplica las normas de la carrera profesional municipal.	—		—		—		
6	Se promueve el estudio de los planes operativos.	—		—		—		
7	Dimensión 2: Competencias y funciones del municipio.	—		—		—		
8	Los empleados ponen en práctica el plan de fortalecimiento municipal.	—		—		—		
9	Los funcionarios promueven el desarrollo municipal de manera interna y externa.	—		—		—		
10	Los funcionarios ponen en marcha la planificación estratégica.	—		—		—		
	Los funcionarios promueven la relación municipio-empresa privada.	—		—		—		
11	Se observa el fomento de la labor municipal con los servicios sociales.	—		—		—		
12	La educación y la salud son temas abordados con frecuencia en la gestión.	—		—		—		

13	El espacio municipal permite interactuar entre las diferentes áreas y sub áreas.	—		—		—	
14	Se socializan los procesos de inversión privada.	—		—		—	
15	En los procesos de inversión se aplican todos los mecanismos de transparencia.	—		—		—	
16	Dimensión 3: la gestión de los servicios municipales.	—		—		—	
17	Todas las propuestas y proyectos muestran como eje transversal el cuidado del medio ambiente.	—		—		—	
18	El eje de la responsabilidad social es compartido en la práctica por todas las áreas de atención.	—		—		—	
19	Se hace énfasis en proveer de servicios a la ciudadanía.	—		—		—	
20	Todo el personal de la municipal reconoce el ROF y el MOF en su quehacer diario.	—		—		—	
	El modelo de gestión es compartido por todo el personal que labora en la municipalidad.	—		—		—	
21	La gestión es descentralizada en cada de las áreas y dependencias de la municipalidad.	—		—		—	
22							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable a la Investigación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAGISTER ° TANTAUILCA RIVAS ROBERTO MARIAS DNI: 21248838

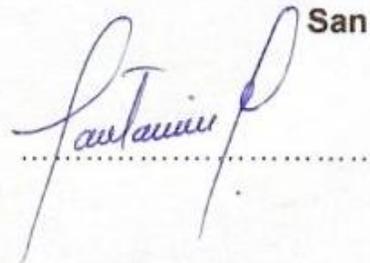
Grado y Especialidad del validador: Doctor – Metodólogo, CODIGO ORCID. 000-0001-7502-737X

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



San Juan de Lurigancho, de Enero del 2018

Anexo : Validación de expertos del cuestionario de la variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Cuestionario de Cultura Organizacional

	Involucramiento y persistencia	Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La mayoría del personal de la municipalidad están muy comprometidos con su trabajo	—		—		—		
2	Las decisiones se toman con frecuencia en consenso.	—		—		—		
3	Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los jefes que vigilan.	—		—		—		
4	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	—		—		—		
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	—		—		—		
6	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	—		—		—		
7	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.	—		—		—		
8	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	—		—		—		

9	Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidas por todo el personal de la organización.	-	-	-		
10	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos	-	-	-		
	Adaptabilidad y misión					
11	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.	-	-	-		
12	Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo conducen a introducir cambios	-	-	-		
13	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	-	-	-		
14	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	-	-	-		
15	Esta empresa tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo	-	-	-		
16	El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	-	-	-		
17	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	-	-	-		
18	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	-	-	-		
19	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	-	-	-		
20	La visión de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	-	-	-		
21	La meta de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros	-	-	-		

22	Tenemos una misión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	-		-		-	
23	Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos	-		-		-	
24	Los planes estratégicos han sido propuestos por todo el personal	-		-		-	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable a la investigación
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. ROBERTO M. TANTAUILCA RIVERA DNI: 21248838

Grado y Especialidad del validador: **Doctor - Metodólogo**

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y direct

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, de Enero del

TantaUILCA ...

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **SEBASTIAN SANCHEZ DIAZ**, docente de la Escuela de posgrado programa académico de maestría en GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo filial San Juan de Lurigancho, asesor del proyecto de investigación / tesis, titulada:

“Gestión municipal efectiva y cultura organizacional de los funcionarios del gobierno local de Villa María del Triunfo, 2017”,

del autor: Victor Abraham Jara Fernandez,

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha, San Juan de Lurigancho, 16 de Marzo del 2018

Apellidos y Nombres del Asesor: SANCHEZ DIAZ, SEBASTIAN	
DNI 09834807	Firma 
ORCID 0000-0002-0099-7694	