



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión institucional y cultura organizacional del área de
administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año
2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Violeta Maldonado Guzmán

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano

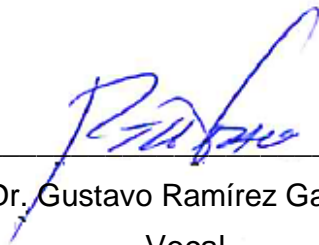
PERÚ 2017



Msc. Wilson Torres Delgado
Presidente



Mg. Keller Sánchez Dávila
Secretario



Dr. Gustavo Ramírez García
Vocal

Dedicatoria

A Dios y a mis padres, por darme la fortaleza
para seguir adelante.

Violeta

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad, a sus docentes y a todos los que contribuyeron, que este trabajo cumpla su cometido.

Violeta.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Maldonado Guzmán, Violeta, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41221116, con la tesis titulada “Gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Tarapoto, abril del 2017.



Br. Maldonado Guzmán, Violeta

DNI. N° 41221116

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017”, con la finalidad de determinar relación entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

La tesis fue trabajada en capítulos, iniciando la introducción como capítulo I, en la cual se aborda la realidad problemática, los trabajos, previos, las teorías relacionadas a la investigación, así como la formulación del problema, sus objetivos e hipótesis.

En el capítulo II se trabajó, el diseño, donde se aborda, el diseño, las variables, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el análisis de los datos. El tercer capítulo aborda los resultados obtenidos a partir del procesamiento de la estadística descriptiva como inferencial, el capítulo IV discusión de resultados, el capítulo VI que resume las conclusiones y finalmente las recomendaciones.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del Problema.....	27
1.5. Justificación del estudio.....	28
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos.....	30
II. METODO.....	31
2.1. Diseño de investigación.....	31
2.2. Variables, operacionalización.....	31
2.3. Población y muestra.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 34	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS.....	36

IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS	50
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	51
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos.....	53
Anexo N° 03: Ficha de validación por el juicio de expertos.....	56
Anexo N° 04: Análisis de Alfa de Cronbach	62
Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos	65

Índice de tablas

Tabla 1 Población Muestra.....	33
Tabla 2 Gestión institucional	36
Tabla 3 Cultura organizacional.....	37
Tabla 4 Enfoque interno y cultura organizacional.....	38
Tabla 5 Enfoque externo y cultura organizacional.....	39
Tabla 6 Prueba de normalidad	39
Tabla 7 Correlación de Rho Spearman Gestión institucional y cultura organizacional	40
Tabla 8 Contrastación de hipótesis	41

Índice de gráficos

Gráfico 1 Gestión institucional.....	36
Gráfico 2 Cultura organizacional	37
Gráfico 3 Campana de gauss.....	41

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017”, que tiene como objetivo de determinar la relación entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017, planteando como hipótesis; H₁: Existe relación entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017, en ese sentido se tomó como muestra al total de colaboradores del área de administración la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, la cual está conformada por 15 colaboradores.

Se presenta un tipo de estudio correlacional, en la que se empleó la encuesta como técnica y como instrumento principal el cuestionario, con la finalidad de recabar la percepción de los colaboradores respecto a la gestión institucional siendo esta regular en un 47% al igual que la cultura organizacional con un 53% de regular, llegando a concluir que existe una relación significativa entre las variables objeto de estudio, esto debido a que el valor p (Significancia bilateral), es menor a 0.05, “0.007”; además de ello se observa que el nivel de correlación es alto debido a que el valor r es 0.729.

Palabras clave: Gestión institucional, cultura organizacional

ABSTRACT

The present investigation entitled "Institutional management and organizational culture of the administration area of the provincial municipality of Mariscal Cáceres, in the year 2017", which aims to determine the relationship between organizational culture and institutional management of the administration area of the provincial municipality of Mariscal Cáceres, in the year 2017, posing as a hypothesis; H1: There is a relationship between organizational culture and institutional management of the administration area of the provincial municipality of Mariscal Cáceres, in the year 2017, in that sense is taken as a sample to the total number of collaborators of the administration area the provincial municipality of Mariscal Cáceres, which is made up of 15 partners.

A correlational design, in which the employment survey as a technique and as the main instrument the questionnaire, with the aim of obtaining the perception of partners with respect to the institutional management is regular in a 47% as well as the organizational culture with a 53% of regular, coming to the conclusion that there is a significant relationship between the variables object of study, this is due to the fact that the bilateral significance (p-value), is less than 0.05, "0,007"; in addition, it is noted that the level of correlation is high due to the fact that the r-value is 0,729.

Key words: institutional management, organizational culture

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad las organizaciones a nivel de gestión global constantemente buscan una mejora significativa en cada uno de sus resultados, sin embargo, se olvidan la importancia que tiene la cultura organizacional en sus diferentes aspectos.

Cuando se hace mención acerca de cultura organizacional se afirma que forma parte de la ciencia social la misma que empieza a tener valor a partir del siglo XX a partir de las investigaciones en el área de gestión, sin embargo es importante mencionarlo que ya estaba siendo estudiada años a otras en un aspecto sociológico, relaciones humanas lo que permitía analizar las empresas y culturas organizativas para ese entonces. (Schein, 2015) Por otro lado ¿Qué entendemos por cultura organizacional?, es una de las interrogantes que la mayoría de organizaciones se han planteado en busca de la mejora continua, para ello la (Enciclopedia financiera, 2015) indica que es un estudio en el campo de gestión en la que se hace análisis de las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) referenciados a un grupo o conjunto organizacional.

La gestión institucional (municipal) como se menciona inicialmente busca una mejora a nivel mundial, en esa necesidad (Fiorini, 2017) indica en Argentina que es imprescindible la mejora de la gestión institucional la misma que se verá reflejado en la satisfacción de la población, en cuanto al desempeño del personal, la ampliación de obras públicas, y demás servicios.

En un contexto nacional la gestión institucional ha implementado diferentes mecanismos y herramientas para lograr óptimos resultados en cuanto a las metas presupuestales, enfatizando además en la satisfacción de los colaboradores en las indistintas áreas a nivel de todos los organismos públicos, además busca que se lleve una correcta administración en cuanto al control patrimonial, logístico y presupuestal creándose diferentes métodos de motivación como el PpR. En ese sentido la cultura organizacional se ha reforzado por los esfuerzos del estado por la mejora del servicio continuo.

Sin embargo no solo más entidades del estado buscan una correcta cultura organizativa, sino que también el sector público; donde alcanzar el crecimiento es un objetivo importante en la empresa, para ello se buscan diferentes formas para su obtención, en la que se hace énfasis en cinco actividades, Definir todo desde el inicio, considerar al personal Líder, socio y aliado, poner en práctica la normalidad, estructura empresarial bien definida, por ultimo capacidad y talento bien ubicados. (Ibarra, 2015)

En un aspecto local la investigación hace un análisis en el área administrativo de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres donde se ha visto ciertos problemas en cuanto a la gestión institucional lo mismo que se cree que viene afectando en la cultura organizacional debido a que el personal no viene considerando ciertas características como es la responsabilidad e independencia en cuanto a la toma de decisiones, además de ello no se efectúa el control oportuno en cada una de las acciones, además no se analiza además el grado de identidad e identificación que los empleados poseen con la organización. Por otro lado, consideran que el sistema de incentivos no está debidamente adecuados a las responsabilidades, y habilidades del personal, muchos de los empleados no poseen ánimos de innovación constante en el desarrollo de sus funciones, en relación a ella se plantea la tesis de investigación.

El análisis de las variables, muestra que en relación a la gestión institucional que se desarrollan en su dimensión enfoque interno los documentos de evaluación como el organigrama, ROF, MOF, CAP, PAP y el TUPA no son empleados correctamente al igual que los de enfoque externo, PIO y reglamento Interno de Control y Permanencia de Personal, se cree que todo esto conlleva a una cultura organizacional inestable debido a que el personal no se compromete con las actividades de la organización, el trabajo en equipo es poco desarrollado, las coordinaciones estratégicas restan mal elaboradas o no están de acuerdo a las necesidades de las áreas, asimismo los colaboradores no tienen muy bien establecidos sus funciones y las actividades no son desarrolladas en su totalidad incumpliendo con los

procesos de la gestión administrativas, en tanto se busca determinar la relación entre las variables objeto de estudio.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Falcones, G. (2014), en su investigación "*Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*", que tuvo como objetivo determinar las características de la cultura organizacional dominante en la institución objeto de estudio, asimismo se tuvo una investigación de tipo correlacional, cuya muestra estuvo conformado por 32 colaboradores. En la que llega a concluir que es muy importante la organización fortalezca la cooperación, entrenamiento y reconocimiento, en tanto esto permitirá que el clima organizacional mejore sustancialmente para el logro de los objetivos a corto mediano y largo plazo. (p.23)

Martínez, E. (2009), en su investigación "*La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C. A.: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial*" donde se tiene como objetivo describir la cultura organizacional en sus diferentes dimensiones. Asimismo, se tuvo una investigación de tipo explicativo, cuya muestra estuvo conformado por 51 colaboradores. Llegando a concluir que posee una cultura organizacional con predomios culturales propios de un concepto amistosa colaboradora, además de ello se ha visto diferentes valores como el compromiso, cumplimiento aprendizaje y respeto. (p.12)

Rivas, M. y Samra, A. (2010), en su investigación "*La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A.*" plantea como objetivo Analizar la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral, asimismo se tuvo una investigación de tipo correlacional, cuya muestra estuvo conformado por 62 colaboradores. Llegando a concluir que existe una influencia de la cultura organizacional en el desempeño sin embargo en la organización objeto de estudio es mínimo, a pesar de lo mencionado estas son dos variables que se

llevan del par logrando que el personal forme un eslabón esencial en las organizaciones, que exista competitividad sana logrando el cumplimiento de los objetivos y metas que se plantean. (p.12)

Rodríguez, A. M., Ortega, O. R. y García, Y. T. (2011), en su investigación "*El impacto de la cultura organizacional en la gestión de la innovación*", se plantea como objetivo evidenciar el papel decisivo que tiene la cultura organizacional en la gestión de la innovación, asimismo se tuvo una investigación de tipo correlacional, cuya muestra estuvo conformado por 43 colaboradores, concluyendo que están en constante innovación es sustentable y de mucho beneficio para la sociedad, en ese sentido gestionar una cultura organizacional de acorde a la gestión es un reto de significado esfuerzo, permitiendo solucionar los problemas que se generan ayudando así en el progreso y desarrollo del individuo así como de la entidad. (p.26)

Nacional

Gil, W. S. (2014), en su investigación "*Cultura organizacional y recursos humanos, municipalidad distrital de Huaura, 2013*", donde se tuvo como objetivo describir la relación que existe entre Cultura Organizacional y Recursos Humanos. Asimismo, se tuvo una investigación de tipo explicativo, cuya muestra estuvo conformado por 41 colaboradores. Llegando a concluir que existe una débil cultura debido a que la participación de los colaboradores es mínima, además los funcionarios toman decisiones inadecuadas lo que muestra una relación significativa entre las variables objeto de estudio. (p.13)

Abad, J. M. (2014), en su investigación "*La cultura organizacional en la municipalidad distrital de Victor Larco Herrera, provincia de Trujillo en el año 2014*", que plantea como objetivo analizar la cultura organizacional. Asimismo, se tuvo una investigación de tipo descriptivo explicativo, cuya muestra estuvo conformado por 33 colaboradores. Concluyendo que los trabajadores frecuentemente incumplen normas, reglamentos, indisciplina y el bajo nivel de respeto entre los mismos lo que genera problemas como el

alto índice de inasistencia injustificadas, situaciones incómodas, alterando el normal funcionamiento de las labores diarias. (p.11)

Tejada. L. C. (2014), en su investigación "*Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao*", tiene como objetivo analizar gestión administrativa y su mejora en la municipalidad, asimismo se tuvo una investigación de tipo descriptivo, cuya muestra estuvo conformado por 52 colaboradores, llegando a concluir que la toma de decisiones, capacitación y modernización administrativa no son conocidos específicamente por el personal, siendo esto importante para el logro de los objetivos y cumplimiento de las funciones en cada una de las áreas de la determinada organización. (p.6)

Molocho, N. (2010) en su investigación "*Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*", el mismo que tiene por objetivo determinar en qué medida influye el clima organizacional en la Gestión Institucional. Se tuvo una investigación de tipo correlacional, cuya muestra estuvo conformado por 42 colaboradores. Llegando a concluir de manera directa que el clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 aceptando de esta manera a hipótesis de investigación. (p.21)

Mendoza, I. (2011), en su artículo "*Clima institucional y organizacional de la municipalidad e Chorrillos*". La investigación tuvo como objetivo general Describir el clima institucional y organizacional de la municipalidad e Chorrillos. Se tuvo una investigación de tipo descriptiva, cuya muestra estuvo conformado por 52 colaboradores. Llega a concluir que el clima institucional influye en el desarrollo de las habilidades, conocimientos y estrategias de trabajo en equipo, además se debe efectuar la promoción de actividades de integración que favorezcan las relaciones tanto entre el personal y los directivos fortaleciendo de esta manera el clima organizacional. Además de ello se sugiere que los dirigentes fomenten los

foros de participación interna y externa con la finalidad de mejorar las relaciones humanas. (p.14)

Regional – Local

Mera, D. (2016), en su investigación “*Gestión Municipal y su relación con el Servicio de Limpieza Pública del distrito de Juanjui, provincia Mariscal Cáceres, región San Martín- 2016*”, donde plantea como objetivo establecer la relación entre la gestión municipal y el servicio de limpieza pública, Se tuvo una investigación de tipo descriptiva y correlacional, cuya muestra estuvo conformado por 51 colaboradores. Llegando a concluir que existe una relación directa y significativa entre la gestión municipal y el servicio de limpieza pública en el distrito de Juanjui, provincia Mariscal Cáceres, región san Martín- 2017; por cuanto, se obtuvo un grado de correlación moderada y con dirección positiva de 0,466; esto significa que en opinión de los encuestados, la gestión de los residuos sólidos está directamente relacionado con el servicio de limpieza pública. Además, la correlación fue significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico bilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.000 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula. (p.12)

Pinedo, R. (2016), en su tesis “*La Gestión Administrativa y su relación con la Calidad del Servicio en la UGEL “Mariscal Cáceres”, región San Martín – 2016*”, plantea como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la calidad del servicio en la UGEL “Mariscal Cáceres”, región San Martín, 2016. Se tuvo una investigación de tipo descriptiva y correlacional, cuya muestra estuvo conformado por 41 colaboradores llegando a concluir que existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la calidad del servicio en la UGEL “Mariscal Cáceres”, región San Martín, 2016. Es decir, los procesos de gestión administrativa inciden en la calidad del servicio. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación moderado ($r = 0.741$) entre dichas variables y un nivel de significancia ($p=0,000$) que según el examen estadístico bilateral el p-valor es menor ($p<0.01$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. (p.14)

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Gestión institucional

En cuanto a la gestión institucional se considera lo mencionado por Suller, I. (2014, p.31), que implica el desarrollo de un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectarse a la comunidad la imagen de un gobierno edil serio, responsable, moderno, eficaz y eficiente a tono con las expectativas de la población, es así que los Instrumentos de Gestión, vienen a ser aquellos documentos en los que se plasman todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo Institucional, transparencia en la gestión, desarrollo económico local, servicios municipales, democratización de la gestión, desarrollo humano y promoción social entre otras. (p. 32)

Ruíz, G. (2007) implica:

“Impulsar la conducción de la institución hacia determinadas metas a partir de una planificación, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas. (p. 78)

Para la evaluación de la gestión institucional se considera dos aspectos, un enfoque interno y externo:

Enfoque interno:

El Organigrama

Se trata de un instrumento técnico de la organización municipal que representa en forma gráfica y esquematizada la estructura de la Municipalidad. (Suller, p. 64)

Reglamento de Organización y Funciones (ROF)

Se trata de un instrumento normativo de Gestión que determina la naturaleza, finalidad, competencias, estructura orgánica de la Municipalidad; las funciones las competencias, la composición de sus órganos de que la conforman. (Suller, p. 64)

El Manual de Organización y Funciones (MOF)

Es un instrumento normativo de gestión municipal que detalla y especifica las funciones que corresponde desarrollara una determinada Oficina; los órganos que comprende y sus funciones; los cargos que conforman cada órgano, sus funciones, sus líneas de autoridad y responsabilidad y sus requisitos mínimos. (Suller, p. 64)

El Cuadro de Asignación de Personal (CAP)

El CAP es un documento de gestión municipal que prevé los cargos que una Municipalidad requiere para su normal funcionamiento en un período determinado en que rija la organización vigente. El CAP, es pues, una planificación de los cargos que necesita una Municipalidad, sea grande, mediana o pequeña. (Suller, p. 64)

El Presupuesto Analítico de Personal (PAP)

Constituye el detalle de la disponibilidad presupuestal para el pago de haberes del personal, y el monto, techos salariales y demás ligadas a pagos de obligaciones de personal. (Suller, p. 64)

El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)

Es el documento unificado de cada entidad de la Administración Pública que contiene toda la información relativa a la tramitación de los procedimientos administrativos que se realicen ante las distintas dependencias. (Suller, p. 64)

Enfoque externo

El Plan Operativo Institucional (POI)

La Planificación Operativa es la actividad que tiene por finalidad establecer las características operacionales de ejecución de los Proyectos de Desarrollo.

Sirve para planificar al detalle la ejecución de los proyectos y actividades previstos en los planes. Es un instrumento indispensable de organización, en el cual se deben contemplar todos los detalles para la realización de las actividades contenidas en todo Proyecto: La formulación precisa de tareas,

las unidades de medida, el cronograma, el responsable, los requerimientos y el costo total de su ejecución. (Suller, p. 65)

EL Reglamento Interno de Control y Permanencia de Personal.

Está constituido por un conjunto de normas sustantivas y de procedimientos debidamente estructurados de conformidad a las disposiciones legales vigentes y los lineamientos de política del Concejo Municipal. (Suller, p. 65)

Determina los derechos y obligaciones de los servidores de la Municipalidad con respecto a las labores que desempeñan; su conocimiento, permitirá cumplir las funciones dentro de un ambiente laboral de comprensión y procedimientos orgánicos debidamente ordenados y regulados. Constituye un instrumento normativo que regula las relaciones jurídico-laborales entre la Municipalidad y sus trabajadores, siendo su observancia de cumplimiento obligatorio. (Suller, p. 65)

Cultura organizacional

Chiavenato, I. (2010), menciona que la cultura organizacional esta orientaba hacia el pasado y a la conservación de todos valores, costumbres y tradiciones que ayudan a la organización a cumplir los objetivos que tiene establecidos, es decir la cultura organizacional enseñara al integrante a identificarse y desarrollarse dentro de la organización, manteniendo los principios y políticas de la organización. (p. 56)

McChesney, C., Huling, J. & Miralles, J. G. (2013) señalan que la cultura organizacional, es el pilar de toda organización, ya que se consolidan todas las actitudes, comportamiento y voluntades que generara el éxito de todos los propósitos que tiene trazado la organización. Según el autor señala que la cultura organizacional se mantendrá si existe un liderazgo eficiente, ya que ayudará en gran manera a que los valores y principios se mantengan con el tiempo. Por otra parte, el integrante debe sentirse identificado con las acciones implementadas por la organización, cumpliendo con todo lo establecido y normado. (p. 57)

Ríos, J. I. (2015) Señala que la cultura es un instrumento de vital importancia ya que ayuda en el desarrollo y crecimiento de la organización, es por ello necesario contar con un liderazgo eficiente que ayude a direccionar a la organización en el cumplimiento de sus objetivos; al líder le compete fomentar la gestión y control de todas las políticas, normas, valores y principios que establece la organización. La cultura organizacional considera dos elementos necesarios, la primera “las organizaciones son ellas mismas” y por último “las organizaciones son establecimientos creadores potenciales de cultura”, esto porque los integrantes forman una convivencia, reuniéndose para hablar y hacer cosas juntas, donde exista el compañerismo. Los integrantes de la organización dependen unos de otros para realizar su trabajo, encuentran oportunidades, generan experiencias, asimismo se crean intereses comunes. Así también se imponen reglas, se establecen objetivos y prioridades, se crean lealtades y comunidades de sentimientos y de opinión. (p. 54)

Robbins, S. & Coulter, M. (2010). Señala que la cultura organizacional actúa como un sistema percibido por los miembros de una organización. Las características básicas de la cultura de una organización es la innovación y correr riesgos, la minuciosidad, la orientación a los resultados; la orientación a las personas; la orientación a los equipos; la agresividad; y la estabilidad. Asimismo, indica que casi todas las organizaciones grandes tienen una cultura dominante donde se expresa los valores centrales que participan la mayoría de los miembros de la organización. (p. 65)

Anzola, O. (2011) menciona que la cultura organizacional actúa como pilar, para la búsqueda de perdurabilidad por parte de las organizaciones a través de los tiempos de cambio y transformaciones, están pueden ser económicas, políticas y sociales. En estas se muestran las formas y maneras de organizar el trabajo, los requerimientos establecidos a los trabajadores y los modos de interacción dados en la organización. Aprender las diferentes concepciones y perspectivas de la cultura organizacional conlleva a reconocer las interrelaciones que esta tiene con la estrategia, la estructura, el aprendizaje, el cambio organizacional y la gestión humana. El trabajador y la

organización, actúan de manera transdisciplinar y desde unas particularidades en las que coexisten y se entrecruzan diversas intencionalidades, intereses y conflictos. (p. 112)

Gaspar, G. (2011) define la Cultura organizacional como el conjunto de formas de pensar, de sentir y la manera de tomar acciones, las cuales son compartidas y percibidas por los miembros de una organización. Así también es considerado como el conjunto estructurado de valores, principios y normas, como también el patrimonio de experiencias, conocimientos, formas de actuar, interés y visiones comunes. (p. 113)

“Conjunto de compuestos, convicciones, valores, creencias y normas que comparten los miembros de una organización” Denison, D. (2000)

Evaluación de la cultura organizacional

El modelo de cultura de Denison se basa en cuatro características culturales, o tipologías de patrones de comportamiento o formas de actuación, involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad, y Misión, siendo estos descritos a continuación:

Involucramiento

Esta característica demuestra qué tanto la organización se orienta a la construcción de la capacidad humana, el sentido de pertenencia y la responsabilidad humana, para ello se considera los indicadores descritos a continuación:

Envolvimiento: los individuos tienen la autoridad, iniciativa y capacidad para gestionar su propio trabajo. Esto crea un sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la organización. Es vital para una empresa que los colaboradores se encuentren envueltos en la cooperación de cada proceso dentro la organización, de esta manera conseguirán mayor motivación y participación para que puedan adquirir un aprendizaje continuo y brindar lo mejor de ellos mismos. Denison, D., 2000)

Orientación de equipo: Hace referencia al desarrollo del trabajo direccionado en base a equipos, reemplazando el trabajo enfocado en individuos. El valor

se coloca en trabajar de forma cooperativa hacia objetivos comunes para que todos los empleados se sientan mutuamente responsables. La organización se basa en esfuerzo de equipo para realizar su trabajo. (Denison, D., 2000)

Desarrollo de capacidades: la organización continuamente invierte en el desarrollo de habilidades del empleado con el fin de ser competitivo en el negocio y cumplir con las necesidades internas de la organización. Está orientado a la educación y entrenamiento de los colaboradores con el objetivo de desarrollar sus capacidades de manera integrada. Enfatiza en la mejora y busca fortalecer las habilidades, aptitudes y sobre todo los conocimientos de cada trabajador. (Denison, 2000)

Consistencia.

Es la fuente de la integración, coordinación y el control, señala hasta donde la organización se orienta a la definición y creación de una fuerte cultura basada en sistemas compartidos de creencias, valores y símbolos ampliamente difundidos, generando una base de gobierno dentro de la organización. (Denison, 2000) Esta característica se mide con los siguientes indicadores:

Valores Fundamentales: los valores establecen el principio de toda organización de esta manera generar beneficios para la empresa y quienes la conforman. Los miembros de la organización comparten un conjunto de valores que crean un sentido de identidad y un conjunto claro de las expectativas. Dichos valores hacen referencia a la seguridad con la que cada miembro de la organización escoge un estado de cosas sobre otras, entre ellos la confianza, transparencia, honestidad, etc. (Denison, 2000)

Acuerdo: Durante el tiempo de funcionamiento de una organización existe la probabilidad de ocurrir diversas discrepancias en la toma de decisiones, es allí donde los miembros pertenecientes a dicha organización demuestran sus capacidades para llegar a un acuerdo sobre las cuestiones fundamentales o situaciones críticas. Esto incluye tanto el nivel de acuerdo y la habilidad de conciliación en eventos adversos. (Denison, 2000)

Coordinación e integración: Se considera a la coordinación como la esencia de la administración. Diferentes funciones y unidades de la organización son capaces de trabajar juntos para así lograr objetivos comunes. Los límites de la organización no deben interferir en la elaboración de un buen trabajo. También se evalúa la manera de hacer negocios, su coordinación, los alineamientos entre niveles jerárquicos, perspectivas compartidas, coordinación entre diferentes áreas y comparación interna y externa de la actuación. La administración busca de manera directa, alcanzar el máximo resultado de eficiencia, siendo posible sólo con la coordinación e integración de todas las áreas y miembros que constituyen una organización. (Denison, 2000)

Adaptabilidad.

Esta característica señala qué tanto la organización convierte las demandas del entorno de los negocios en acciones efectivas de respuesta. (Denison, 2000), en función a ello se tiene los indicadores siguientes:

Creación del cambio: la organización es capaz de crear formas de adaptación a las nuevas necesidades. Es capaz de leer el entorno empresarial, reaccionar rápidamente a las tendencias actuales, y anticipar los cambios futuros. El proceso de cambio sucede de manera eficiente todos los miembros se encuentran comprometidos con él. Dicho proceso comprende ciertas actividades que contribuyen al crecimiento de la organización, adoptando nuevas actitudes, tecnologías y formas de crear negocios. (Denison, D., 2000)

Denison, D. (2000), Enfoque al usuario: Es una de las grandes cualidades que posee una organización que inicia en un amplio análisis y constante de sus necesidades y preferencias, donde se requiere la capacidad suficiente de productos y/o servicios para alcanzar la satisfacción de los usuarios. Para ello, es necesario y fundamental contar con sistemas de información. La organización entiende y reacciona a sus clientes y provee sus necesidades futuras. En él se refleja el grado en que la organización es impulsada por la preocupación de satisfacer a sus usuarios. Una vez que el cliente nos honra

con su visita, debemos mostrarnos con empatía, brindar un eficiente servicio post venta, ser honestos en la explicación de las bondades de nuestros productos, cumplir con sus expectativas.

Denison, D. (2000), Aprendizaje Organizacional: hace referencia al proceso continuo y dinámico de integración y obtención de actitudes, conocimientos y habilidades para desarrollar y manejar los recursos de manera eficiente y contribuir a su mejora. La organización recibe, traduce, e interpreta las señales del entorno en oportunidades para el fomento de la innovación, adquirir conocimientos, capacidades y desarrollo.

Misión.

Esta característica muestra hasta donde la organización ha definido una dirección a largo plazo con sentido para sí misma. (Denison, 2000); Esta característica se mide a través de los siguientes indicadores:

Dirección Estratégica e Intenciones: es conveniente transmitir claramente las estratégicas de la organización con el fin de establecer el propósito de la organización, dejar en claro cómo todos pueden contribuir y "hacer su marca" en la industria. La dirección estratégica busca identificar la posición del liderazgo y establecer criterios que la empresa utiliza para conducir un proceso que incluye la dirección orientada a los factores que encaminan al éxito, motivando a su personal, manteniendo comunicación constante del valor de la meta y otorgando espacios a las aportaciones del equipo que conforman la organización.

Conocimiento de las Metas y Objetivos: son manifestaciones que describen la condición que busca lograr una organización, por medio de un específico de metas y objetivos, los cuales proporcionan identidad propia a una organización. Un conjunto claro de objetivos y metas pueden estar relacionadas con la misión, visión y estrategia, generando espacios y directrices que guíen el comportamiento y orienten el trabajo de los individuos de la organización.

Dinámica: analiza la interacción entre los procesos, relaciones humanas, estructuras y sistemas que brindan información dentro de un contexto

organizacional, trabajando juntos para alcanzar un fin determinado. Denison, D., 2000).

Visión: Articula un panorama futuro creíble, atractivo y sobre todo realista para la empresa, donde se encuentre en mejores condiciones que la actual, la organización tiene una visión compartida del deseo de lo que quiere que sea la organización a futuro. Involucra valores, captura los pensamientos y sentimientos de la gente que compone la organización, es decir, es el deseo que comparten los fundadores de las organizaciones y hacia donde se ven proyectados de manera ambiciosa, direccionándolos a través de acciones y guías. Al momento de seleccionar una dirección, el líder tiene que realizar una previa imagen mental del futuro que se desea para la organización. (Denison, 2000)

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?

Problemas específicos

¿Cómo se desarrolla la gestión institucional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?

¿Cuál es el nivel de cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?

¿Qué relación existe entre enfoque interno como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?

¿Qué relación existe entre enfoque externo como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

Durante el periodo de gobierno 2011 – 2014, la Municipalidad de Mariscal Cáceres ha contratado el servicio de un consultor para realizar un taller orientado a mejorar el clima laboral entre sus trabajadores, dicha actividad fue muy buena; sin embargo no se dio continuidad, tampoco hubo un seguimiento para fortalecer los puntos débiles encontrados en la mencionada actividad, en función a esa realidad se ha visto conveniente efectuar un análisis a fondo acerca de cómo la gestión institucional que se desarrolla en la entidad se relaciona con la cultura organizacional.

Relevancia social

Esta investigación permite tomar decisiones en cuanto a la mejora de gestión constante en la entidad, así mismo la población fue beneficiada a medida que se mejora el servicio a los usuarios permitiendo solucionar la problemática en cuanto a la atención de los servicios al igual que mejorando la comunidad laboral de los mismos.

Valor teórico

El desarrollo de la investigación constó con sustento teórico práctico, siendo para la variable gestión institucional evaluada mediante (Suller, 2014) y en cuanto a la cultura organizacional por (Denison, 2000), en fin de solucionar los problemas objeto de estudio inicial.

Practica

El desarrollo de la investigación soluciona en cierto modo los problemas que en la organización se aprecian día a día, además plantea estrategias que reduzcan los conflictos a nivel de las áreas.

Metodológica

Los instrumentos, mecanismos y herramientas podrán ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas al mismo rubro, sirviendo además como sustento teórico.

1.6. Hipótesis

General

H₁: Existe relación directa entre la gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

H₀: No existe relación entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Específicas

Específica 1

H₁: La gestión institucional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017 es adecuado.

H₀: La gestión institucional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017 es adecuado.

Específica 2

H₁: La cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017 es adecuado.

H₀: La cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017 es inadecuado.

Específica 3

H₁: Existe relación entre enfoque interno como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

H₀: No existe relación entre enfoque interno como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Específica 4

H₁: Existe relación entre enfoque externo como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

H₀: No existe relación entre enfoque externo como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Específicos

Conocer la gestión institucional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Identificar el nivel de cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Determinar la relación entre enfoque interno como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

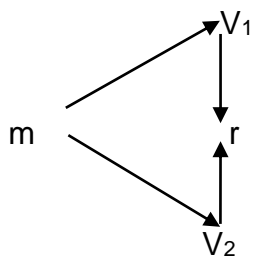
Determinar la relación entre enfoque externo como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

Carrasco, S. (2015), indica que estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudian. (p. 73)

Esquema siguiente:



Donde

V₁= Gestión institucional

V₂= Cultura organizacional

m= Muestra

r= Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variable I: Gestión institucional

Variable II: Cultura organizacional

Cuadro 1 Operacionalización de variables

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión institucional	La gestión institucional implica el desarrollo de un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectarse a la comunidad la imagen de un gobierno edil serio, responsable, moderno, eficaz y eficiente. (Suller, 2014, p.31)	Se considera las dimensiones que a continuación se presentan para el respectivo análisis.	Enfoque interno	El Organigrama	Ordinal Adecuado Regular Inadecuado
				Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	
				El Manual de Organización y Funciones (MOF)	
				El Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	
				El Presupuesto Analítico de Personal (PAP)	
			Enfoque externo	El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)	
				El Plan Operativo Institucional (POI)	
				EL Reglamento Interno de Control y Permanencia de Personal.	
Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Conjunto de compuestos, convicciones, valores, creencias y normas que comparten los miembros de una organización (Denison, 2000, p.23)	Se entiende como los valores, que caracterizan a las personas referentes a una organización en particular considerando las dimensiones siguientes.	Involucramiento	Envolvimiento	Ordinal Adecuado Regular Inadecuado
				Orientación de equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	Valores fundamentales	
				Acuerdo	
				Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Creación del cambio	
				Enfoque al usuario	
				Aprendizaje organizacional	
			Misión	Dirección estratégica e intensiones	
				Conocimiento de las metas y objetivos	
				Dinámica	
				Visión	

2.3. Población y muestra

Para el presente trabajo de investigación se tomó al total de colaboradores del área de administración la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, la cual está conformada por:

Tabla 1 Población Muestra

Oficinas	Nombrados	contratados	Total
Tesorería	1	2	3
Planilla	3	3	6
Personal	3	3	6
Total			15

Fuente: Elaboración propia

Dada las características de la investigación la muestra fue igual a la población equivalente a 15 colaboradores, constituyéndose en muestra censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En la presente investigación, se empleó **la encuesta** como técnica y como instrumento principal **el cuestionario**, con la finalidad de recabar la percepción de los colaboradores respecto a la gestión municipal. Según **Ñaupas** (2009), dicho instrumento “es una modalidad de la técnica de la encuesta y que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula que están relacionadas a las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo”.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Para la investigación se utilizó instrumentos que permitieron recoger información necesaria, en tanto posee requisitos para la efectividad y eficacia, por otro lado, se tiene juicio de expertos para su validación.

Además de ello se utilizó el análisis estadístico alfa de **Crombach** con la formula detallado a continuación:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Siendo para esta investigación un 0.879 de confiabilidad para su aplicación.

En un **primer momento**, se diseñaron los instrumentos y se consultó a dos expertos de grado académico magister. En segunda instancia, se toma en consideración las recomendaciones planteadas por los expertos para mejorar los resultados.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se aplicó las encuestas al personal objeto de estudio, para proceder a realizar el análisis estadístico.

Para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson mediante la fórmula siguiente:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Además, se analizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, mediante los siguientes niveles criterios:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente trabajo, se solicitó la autorización del Gerente de Desarrollo Institucional; a fin de intervenir en el recojo de la información, así como para prevenir y cautelar la confidencialidad de los datos.

III. RESULTADOS

3.1. Gestión institucional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

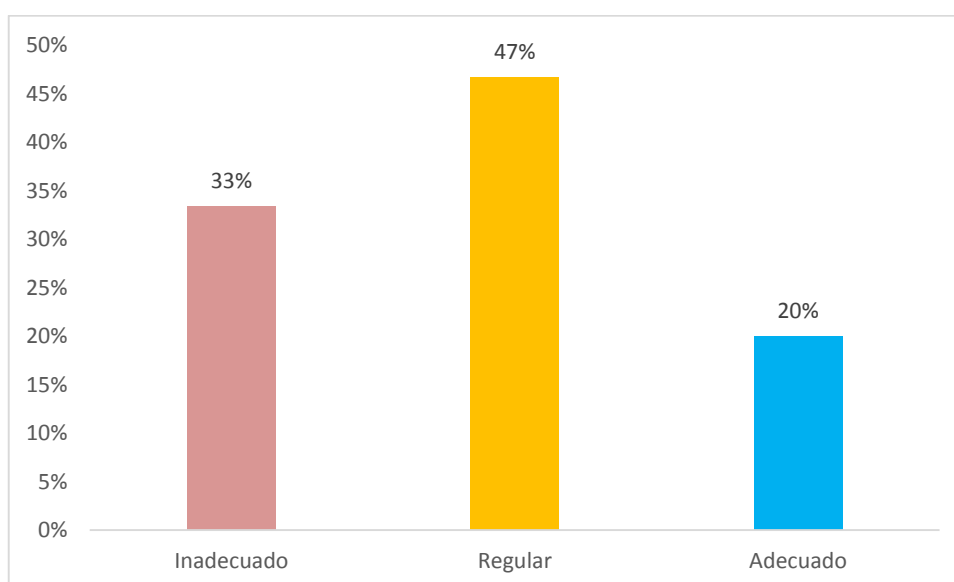
Para el desarrollo del objetivo siguiente se efectuó el análisis de la percepción que tienen los compañeros con respecto a la gestión, en relación a ello se presenta las tablas siguientes:

Tabla 2 Gestión institucional

Escala de medición instrumento	Escala de medición variable	Desde	Hasta	Escala	Frecuencia	%
Nunca	= Inadecuado	10	22	Inadecuado	5	33%
Casi nunca				Regular	7	47%
A veces	= Regular	23	36	Adecuado	3	20%
Casi siempre	= Inadecuado	37	50	Total	15	100%
Siempre						

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1 Gestión institucional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 2 se aprecia que la gestión institucional es regular, debido a que el personal así lo considera ya que la jerarquía no está bien definido en cuanto a la recepción de órdenes para efectuar las actividades, el encargado de administración no efectúa un seguimiento del cumplimiento del reglamento de la organización, muchos de los trabajadores no cuentan con conocimiento acerca de los procedimientos operativos en el manejo de los sistemas, manuales entre otros. No se evidencia el manejo presupuestal al igual que los lineamientos de control de personal, en función a todo ello se considera que la gestión institucional es regular.

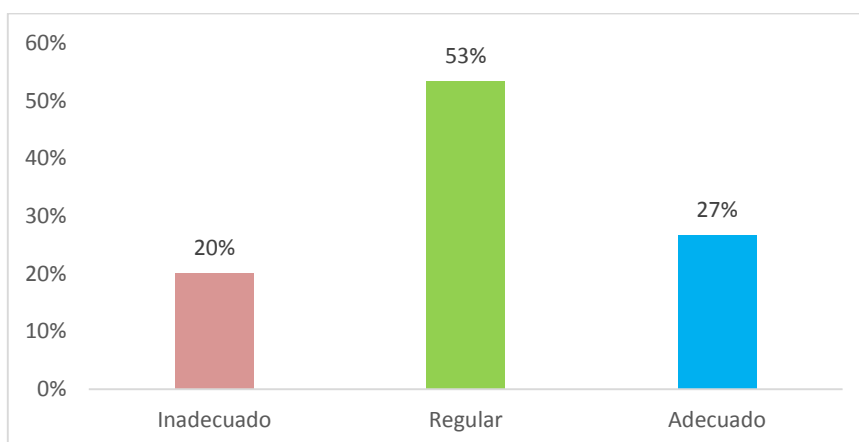
3.2. Cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Tabla 3 Cultura organizacional

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable	Desde	Hasta	Escala	Frecuencia	%
Nunca	=	Inadecuado	27	62	Inadecuado	3	20%
Casi nunca					Regular	8	53%
A veces	=	Regular	63	98	Adecuado	4	27%
Casi siempre	=	Inadecuado	99	135	Total	15	100%
Siempre							

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2 Cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En cuanto a la cultura organizacional esta es regular en un 53% debido a que los compañeros de trabajo no están comprometidos con el desarrollo de las actividades dentro del puesto, es escaso el trabajo en equipo, mucho menos cuando se delegan una actividad no se da la libertad necesaria para la autonomía de decisiones, por cuanto el personal no practica los valores y la solución de conflictos no es la apropiada generando desacuerdos para temas relevantes como el manejo presupuestal, cumplimiento de metas y otros de relevancia. Además, se observa que las actividades que son programadas a inicio del periodo no se efectúan un seguimiento constante por lo tanto las metas de la misma no motiva al personal a seguir efectuado sus funciones eficientemente lo que muestra un nivel de cultura regular.

3.3. Relación entre enfoque interno como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Luego de conocer la relación entre las variables es importante conocer a un nivel de dimensiones para ello se presenta las tablas siguientes:

Tabla 4 Enfoque interno y cultura organizacional

			Enfoque interno	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Enfoque interno	Coeficiente de correlación	1.000	,809**
		Sig. (bilateral)		.005
		N	15	15
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,809**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	15	15

Fuente: elaboración propia

Interpretación

El análisis de la tabla muestra que existe una relación significativa entre las variables objeto de estudio, esto debido a que el valor p (Significancia bilateral), es menor a 0.05, "0.005"; además de ello se observa que el nivel de correlación es alto debido a que el valor r es 0.809.

3.4. Relación entre enfoque externo como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Tabla 5 Enfoque externo y cultura organizacional

		Enfoque externo	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Enfoque externo	1.000	,649**
	de		.005
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)		15
	N	15	15
Cultura organizacional	Cultura organizacional	,649**	1.000
	de		.005
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)		15
	N	15	15

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla muestra que existe relación entre la dimensión enfoque externo y la variable cultura organizacional, esto debido a que el valor ρ es menor a 0.05 al igual que el valor τ es de 0.649, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación.

3.5. Relación entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.

Para el desarrollo de la investigación se inicia con la prueba de normalidad a fin de determinar el estadístico para efectuar la relación, presentados en las tablas a continuación:

Tabla 6 Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	.753	50	.003
Cultura organizacional	.807	50	.011

Fuente: Tabulación SPSS año 2017

Efectuando el análisis respectivo se muestra que la población no está normalmente distribuida, esto debido a que la significancia es menor a 0.05 y no se cumple la regla siguiente:

Si $X > 0.05$; población normalmente distribuida;

Si $X < 0.05$; población no está normalmente distribuida;

En tanto, tomando los resultados obtenidos se menciona que, la no existencia de normalidad de la población objeto de estudio se aplicara la correlación de Rho Spearman.

Tabla 7 Correlación de Rho Spearman Gestión institucional y cultura organizacional

			Gestión Institucional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,729**
		Sig. (bilateral)		.007
	Cultura organizacional	N	49	49
		Coeficiente de correlación	,729**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	
		N	49	49

Fuente: elaboración propia

Interpretación

El análisis de la tabla muestra que existe una relación significativa entre las variables objeto de estudio, esto debido a que el valor p (Significancia bilateral), es menor a 0.05, "0.007"; además de ello se observa que el nivel de correlación es alto debido a que el valor r es 0.729.

Coeficiente determinante

$$r^2 = (\text{Coeficiente de correlación})^2 * 100$$

$$r^2 = (0.729)^2 * 100$$

$$r^2 = (0.729)^2 * 100$$

$$r^2 = 0.531441 * 100$$

$$r^2 = 53\%$$

Cuando se efectúa el análisis del coeficiente observamos que la variable Gestión institucional interviene en un 53% para que el personal mantenga un nivel de cultura organizacional a lo largo del desarrollo de sus funciones y fuera de la institución.

Contrastación de hipótesis

Para el cálculo del mismo es importante tomar en consideración lo siguiente:

$$t = r \frac{\sqrt{m - 2}}{1 - r^2}$$

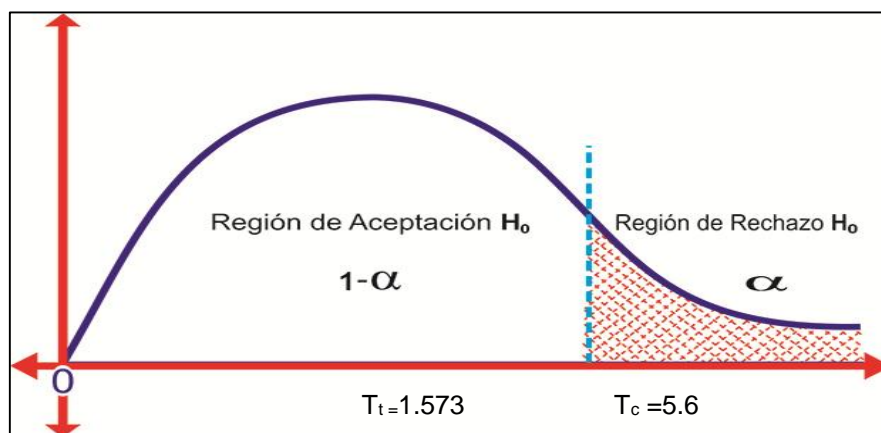
R	0.729
M	15
Tc	5.6

Tabla 8 Contrastación de hipótesis

Variables	Grados de libertad	Nivel de Confianza	T calcular	T tabular	Decisión
Gestión Institucional Cultura organizacional	14	95%	5.6	1.573*	Se rechaza H ₀ y se acepta H _i .

Fuente: SPSS. V. 21 -Elaboración propia-2017

Gráfico 3 Campana de gauss



Fuente: Elaboración propia-2017

La tabla 8 ratifica la existencia de relación entre las variables esto debido a que el T_c : 5.6 es mayor al T_t : 1.573 en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna de la investigación “ H_1 : Existe relación entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017”

IV. DISCUSIÓN

A manera descriptiva podemos observar que la gestión institucional en la entidad es regular debido a que la jerarquía no está bien definido en cuanto a la recepción de órdenes para efectuar las actividades, el encargado de administración no efectúa un seguimiento del cumplimiento del reglamento de la organización, lo mismo que guarda una relación con lo mencionado por Tejeda (2014), el mismo que indica que la toma de decisiones, capacitación y modernización administrativa no son conocidos específicamente por el personal, siendo esto importante para el logro de los objetivos y cumplimiento de las funciones en cada una de las áreas de la determinada organización, una realidad muy evidenciada en la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres. En tanto una inapropiada gestión institucional también afecta en las diversas áreas de la organización como el caso de servicio de limpieza, planteado por Mera (2016), en la que concluye la existe una relación directa y significativa entre la gestión municipal y el servicio de limpieza pública en el distrito de Juanjui.

En cuanto a aspectos de cultura organizacional observamos que esta es regular por cuanto el personal no se a gusto en su puesto o área, lo que se aprecia en la investigación planteada por Martínez (2009), que concluye que una cultura organizacional con predomios culturales propios de un concepto amistosa colaboradora, permite la práctica de diferentes valores como el compromiso, cumplimiento aprendizaje y respeto.

La gestión institucional es de vital importancia para las entidades públicas, su adecuado manejo repercuten en diferentes aspectos para la investigación presenta se analiza en la identidad organizacional en la que se obtiene como resultado una correlación significativa al igual que con la aplicación de la prueba de rho de spearman por la que se logra aceptar la hipótesis, en función a ello se aprecia que guarda relación con lo alcanzado por Tejeda (2014), en la que se observa que la gestión administrativa ayuda al a mejora continua de la gestión municipal, permitiendo de esta manera alcanzar las

metas de la organización, otra investigación muestra también la aceptación de la hipótesis de investigación, Pinedo, R. (2016), donde se evidencia que los procesos de gestión administrativa inciden en la calidad del servicio. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación moderado ($r = 0.741$) entre dichas variables y un nivel de significancia ($p=0,000$) que según el examen estadístico bilateral el p-valor es menor ($p<0.01$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

De igual manera cuando se analiza la realidad en un enfoque interno conjuntamente con la cultura organizacional se evidencia una relación la misma realidad se aprecia por parte Tejeda (2014), en la que indica que el desconocimiento de la aplicación en cuanto los reglamentos no permiten una constante mejora en el desarrollo de las actividades.

La dimensión del enfoque externo una vez más muestra una relación entre las variables, sin embargo para el desarrollo efectivo de la gestión institución existen diversos factores para su óptimo manejo como lo mencionado por Molocho (2010) en la que llega a mencionar que de manera directa el clima institucional expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 aceptando de esta manera a hipótesis de investigación.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La gestión institucional es regular, debido a que el personal la jerarquía no está bien definida en cuanto a la recepción de órdenes para efectuar las actividades, el encargado de administración no efectúa un seguimiento del cumplimiento del reglamento de la organización, muchos de los trabajadores no cuentan con conocimiento acerca de los procedimientos operativos en el manejo de los sistemas, manuales entre otros, el mismo que es perjudicial para la organización para cumplir con sus metas.
- 5.2. la cultura organizacional es regular en un 53% debido a que los compañeros de trabajo no están comprometidos con el desarrollo de las actividades dentro del puesto, es escaso el trabajo en equipo, mucho menos cuando se delegan una actividad no se da la libertad necesaria para la autonomía de decisiones.
- 5.3. Existe una relación significativa entre las variables el enfoque interno y cultura organizacional, esto debido a que el valor p (Significancia bilateral), es menor a 0.05, "0.005"; además de ello se observa que el nivel de correlación es alto debido a que el valor r es 0.809.
- 5.4. Existe relación entre la dimensión enfoque externo y la variable cultura organizacional, esto debido a que el valor ρ es menor a 0.05 al igual que el valor τ es de 0.649, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación.
- 5.5. Existe una relación significativa entre las variables objeto de estudio, esto debido a que el valor p (Significancia bilateral), es menor a 0.05, "0.007"; además de ello se observa que el nivel de correlación es alto debido a que el valor r es 0.729, en tanto cuando se efectúa el análisis del coeficiente observamos que la variable Gestión institucional interviene en un 53% para que el personal mantenga un nivel de cultura organizacional, aceptando la hipótesis de investigación.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** El área de recursos humanos de la entidad deberá hacer de conocimiento exigible a los colaboradores el manejo de los reglamentos internos, además de implementar fechas para la capacitación en diferentes procedimientos de gestión al personal.

- 6.2.** La gerencia debe incentivar al logro constante de los objetivos, promover la práctica de trabajo en equipo y la toma de decisiones sin la necesidad de supervisión constante.

- 6.3.** Al gerente de la municipalidad, informar al personal acerca de los directivos que mantienen la jerarquía organizacional con la finalidad de que el personal pueda acatar las órdenes en los momentos oportunos o de acuerdo a la necesidad del caso y lograr el cumplimiento de los objetivos.

- 6.4.** A los encargados de recursos humanos, planificar capacitar al personal en el manejo de sistemas como es el SIGA, SIAF a fin de mantener un estándar en cuanto a su desempeño del personal y no crear cuellos de botella en cada proceso de la gestión.

- 6.5.** A la gerencia, ampliar las áreas objeto de estudio con la finalidad de efectuar una comparativa de quien desarrolla mejor sus actividades de gestión la que repercute eficientemente en la cultura organizacional de la organización en su conjunto.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, J. M. (2014). *La cultura organizacional en la municipalidad distrital de Victor Larco Herrera, provincia de Trujillo en el año 2014*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Anzola, O. (2011). *Cultura organizacional*. España: EAE Ediciones.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Denison, D. (2000). *Cultura organizacional*. Estados Unidos: Instituto internacional para la gestión del talento humano.
- Enciclopedia financiera. (2017). *Cultura organizaiconal*. Colombia: CISCO.
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Ecuador: universidad de Guayaquil.
- Fiorini, L. (2017). *Es imprescindible mejorar la gestión municipal*. Argentina: 0223 noticias .
- Gaspar, G. (2011). *Manuales de recursos humanos*. España: Editorial UOC.
- Gil, W. S. (2014). *Cultura organizacional y recursos humanos, municipalidad distrital de Huaura, 2013*. Perú: Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrion.
- Ibarra, M. (2015). *Cinco claves de la cultura organizacional para hacer crecer tu empresa*. Perú: Gestión.
- Martinez, E. (2009). *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C. A.: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial*. Venezuela: Universidad Católica Andres Bello.
- McChesney, C., Huling, J., & Miralles, J. G. (2013). *Disciplinas de la ejecución*. México: Conecta.
- Mendoza, I. (2011). *Clima institucional y organizacional*. Perú: Recursos Humanos UCV.

- Mera, D. (2016). *Gestión Municipal y su relación con el Servicio de Limpieza Pública del distrito de Juanjui, provincia Mariscal Cáceres, región San Martín- 2016*. Juanjui: UCV.
- Molocho, N. (2014). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pinedo, R. (2016). *La Gestión Administrativa y su relación con la Calidad del Servicio en la UGEL "Mariscal Cáceres", región San Martín – 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Rios, J. I. (2015). *Sociología de las Organizaciones complejas*. (24 ed.). Bilbao. España.: Publicada por Universidad de Deusto.
- Rivas, M., & Samra, A. (2010). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A*. Venezuela: Universidad del Oriente.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, A. M., Ortega, O. R., & García, Y. T. (2011). *El impacto de la cultura organizacional en la gestión de la innovación*. España.
- Ruíz, G. (2007). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Argentina: Educar.
- Schein, E. (2015). *que es la cultura organizacional*. Quito: La república.
- Suller, I. (2014). *Instrumentos de gestión institucional*. Perú: CECHUDA.
- Tejada, L. C. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital bellavista callao*. Perú: Universidad Nacional del callao.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Tema: “**Gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017**”.

Autor: Br. Maldonado Guzmán, Violeta

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de estudio		
			Variable I	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?</p> <p>Problema específico ¿Cómo se desarrolla la gestión institucional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?</p> <p>¿Cómo está la cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre enfoque interno como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre enfoque externo como</p>	<p>General Determinar la relación entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.</p> <p>Específica Conocer la gestión institucional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.</p> <p>Identificar la cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.</p> <p>Determinar la relación entre enfoque interno como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.</p> <p>Determinar la relación entre enfoque externo como</p>	<p>General H₁: Existe relación directa entre gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.</p> <p>Específica H₁: La gestión institucional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017 es adecuado.</p> <p>H₁: La cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017 es adecuado.</p> <p>H₁: Existe relación entre enfoque interno como dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.</p> <p>H₁: Existe relación entre enfoque externo como dimensión de gestión institucional y cultura</p>	Gestión institucional	Enfoque interno	El Organigrama
					Reglamento de Organización y Funciones (ROF)
			Enfoque externo	El Manual de Organización y Funciones (MOF)	
				El Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	
					El Presupuesto Analítico de Personal (PAP)
					El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)
					El Plan Operativo Institucional (POI)
					EL Reglamento Interno de Control y Permanencia de Personal.
			Variable II	Dimensiones	Indicadores
			Cultura organizacional	Involucramiento	Envolvimiento
					Consistencia
			Adaptabilidad	Misión	Valores fundamentales
					Coordinación o estrategia
					Creación del cambio
					Enfoque al usuario
					Aprendizaje organizacional
					Dirección estratégica
					Conocimiento de las metas y objetivos
					Dinámica
					Visión

dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017?	dimensión de gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.	organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017.	
Diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	
(Carrasco, 2017:73), indica que estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudian.	Para el presente trabajo de investigación se tomará al total de colaboradores del área de administración la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, la cual está conformada por:	En la presente investigación, se empleará la encuesta como técnica y como instrumento principal el cuestionario, con la finalidad de recabar la percepción de los docentes y directores respecto a la gestión municipal. Según Ñaupas (2009), dicho instrumento “es una modalidad de la técnica de la encuesta y que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula que están relacionadas a las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo”.	

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de gestión institucional

El presente instrumento tiene como finalidad diagnosticar gestión institucional vivenciada en la Municipalidad provincial de Mariscal Cáceres. En donde se le pide que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Ítem	Gestión institucional	Escala				
		1	2	3	4	5
Enfoque interno						
1.	En la organización se tiene conocimiento exacto del organigrama.					
2.	La jerarquía organizacional está debidamente marcada					
3.	Se hace un seguimiento del cumplimiento de reglamentos en la organización.					
4.	Las actividades son llevadas de acuerdo al manual de organización y funciones.					
5.	El personal conoce el manejo del personal en cuanto al presupuesto asignado.					
Enfoque externo						
6.	Se tiene conocimiento de los procedimientos a realizar en las áreas de la institución.					
7.	Se hace un seguimiento al cumplimiento del plan operativo.					
8.	Constantemente se efectúa el control presupuestal destinado a cada uno de las áreas.					
9.	Se maneja oportunamente el reglamento interno de control del personal.					
10.	Se maneja efectivamente los lineamientos de control para el personal.					

Fuente: *Elaboración propia*

Instrumento de cultura organizacional

El presente instrumento tiene como finalidad diagnosticar la cultura organizacional vivenciada en la Municipalidad provincial de Mariscal Cáceres. En donde se le pide que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Ítem	Cultura organizacional	Escala				
		1	2	3	4	5
Involucramiento						
1.	Percibe que sus compañeros de trabajo están comprometidos con las actividades que han sido atribuidos.					
2.	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
3.	Percibe que la planificación realizada entre sus compañeros de trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
4.	Percibe usted que se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta entidad publica					
5.	Cree usted que trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
6.	Percibe usted que se acostumbra realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso de manera individual.					
Consistencia						
7.	Ha vistos que la autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
8.	La capacidad de sus compañeros de trabajo es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
9.	Percibe usted que a menudo surgen problemas porque no disponen de las habilidades necesarias para hacer el trabajo eficientemente.					
10.	Percibe usted que existe un conjunto de valores claro y consistente que se rigen a los resultados que se desean obtener.					
11.	Ha visto que sus compañeros de trabajo ignoran los valores esenciales para la realización de sus actividades.					
12.	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
Adaptabilidad						
13.	Percibe usted que cuando existen desacuerdos, sus compañeros de trabajo laboran intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
14.	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
15.	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de realizar las actividades					
16.	Ha percibido usted que sus compañeros de trabajo mantienen diferentes perspectivas para realizar sus actividades.					
17.	Ha percibido usted que sus compañeros de trabajo que es sencillo coordinar sus actividades entre las diferentes áreas.					
18.	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					

19.	Ha percibido usted que la forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
20.	Ha percibido usted que las diferentes áreas de la institución cooperan a menudo para introducir cambios.					
Misión						
21.	Ha percibido usted que los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a menudo a introducir cambios.					
22.	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
23.	Ha percibido usted que sus compañeros de trabajo comparan continuamente los progreso con respecto a los objetivos fijados.					
24.	Se cuenta con una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
25.	Ha percibido usted que los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
26.	Ha percibido usted que los pensamientos a corto plazo comprometen a menudo nuestra visión a largo plazo.					
27.	Ha percibido usted que la visión implantada dentro de la institución genera entusiasmo y motivación entre sus compañeros de trabajo.					

Anexo N° 03: Ficha de validación por el juicio de expertos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENGO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACION

Título de la Investigación: "Gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017"

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para evaluar la Gestión Institucional

Autor del Instrumento: VIOLETA MALDONADO GUZMÁN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a Gestión Institucional					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
TOTAL					44	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.4 (buena)

Lugar y fecha: Tarapoto, enero de 2017



 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

FORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: NORMAN HERRERA GÓMEZ

GRADO ACADÉMICO: MAGISTER EN EDUCACIÓN

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIO

Título de la Investigación: "Gestión Institucional y Cultura Organizacional del Área de Administración de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, año 2017."

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para evaluar la Gestión Institucional.

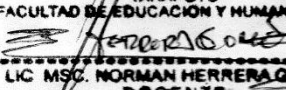
Autor del Instrumento: VIOLETA MALDONADO GUZMAN

CRITERIOS	INDICADORES	EXCELENTE(5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a Gestión Institucional.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
TOTAL					44	

I. **OPINION DE APLICABILIDAD:** Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación

II. **PROMEDIO DE VALORACION:** 4.4 (buena)

Tarapoto, enero de 2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
TARAPOTO
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

LIC. MSC. NORMAN HERRERA GÓMEZ
DOCENTE

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Enrique López Rengifo

GRADO ACADÉMICO: MBA.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto

Cargo que desempeña: Docente de Maestría

Título de la Investigación: "Gestión Institucional y Cultura Organizacional del Área de Administración de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, año 2017."

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para evaluar la Gestión Institucional.

Autor del Instrumento: VIOLETA MALDONADO GUZMAN

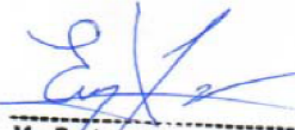
MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a Gestión Institucional.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
TOTAL					44	

I. **OPINION DE APLICABILIDAD:** Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación

II. **PROMEDIO DE VALORACION:** 4.4 (buena)

Tarapoto, enero de 2017


Mg. Enrique López Rengifo
DOCENTE
EPG - UCV

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Enrique López Rengifo

GRADO ACADÉMICO: MBA.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto

Cargo que desempeña: Docente de Maestría

Título de la Investigación: "Gestión Institucional y Cultura Organizacional del Área de Administración de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, año 2017."

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional

Autor del Instrumento: VIOLETA MALDONADO GUZMAN


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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a Cultura Organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
	Subtotal					
	TOTAL				40	

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento procede su aplicación.

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 4.0 (BUENA).

Tarapoto, Enero de 2017


Mg. Enrique López Rengifo
DOCENTE
EPG - UCV

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: NORMAN HERRERA GÓMEZ

GRADO ACADÉMICO: MAGISTER EN EDUCACIÓN

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIO

Título de la Investigación: "Gestión Institucional y Cultura Organizacional del Área de Administración de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, año 2017."

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional

Autor del Instrumento: VIOLETA MALDONADO GUZMAN

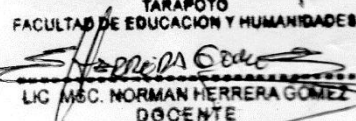
MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a Cultura Organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal						
TOTAL					40	

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento procede su aplicación.

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 4.0 (BUENA).

Tarapoto, Enero de 2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

LIC. MSc. NORMAN HERRERA GÓMEZ
DOCENTE

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENGO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: "Gestión institucional y cultura organizacional del área de administración de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, año 2017"

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para evaluar la cultura organizacional

Autor del Instrumento: VIOLETA MALDONADO GUZMÁN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a Cultura Organizacional				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				x	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					40	
TOTAL					40	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento procede su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.00 (buena)

Lugar y fecha: Tarapoto, enero de 2017



Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

Anexo N° 04: Análisis de Alfa de Cronbach
“gestión institucional”

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
Total		30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	10

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Items1	35,80	201,167	,869	,980
Items2	35,80	196,750	,877	,980
Items3	36,08	194,743	,911	,979
Items4	35,88	191,027	,919	,979
Items5	35,76	190,190	,932	,979
Items6	36,04	195,707	,897	,980
Items7	36,00	193,917	,897	,980
Items8	35,84	197,057	,895	,980
Items9	35,72	194,377	,897	,980
Items10	35,92	195,077	,873	,980

Cultura organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
Total		30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa	de	N de elementos
Cronbach		
,984		27

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	de la Varianza de la escala si se elimina el elemento	de la Correlación de la escala si se elimina el elemento	de la Correlación de la escala si se elimina el elemento	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Items1	51,83	423,623	,831	,983	,983
Items2	51,75	419,848	,847	,983	,983
Items3	51,96	413,694	,870	,983	,983
Items4	52,04	416,563	,856	,983	,983
Items5	52,00	419,652	,851	,983	,983
Items6	51,88	417,332	,869	,983	,983
Items7	51,92	422,601	,897	,982	,982
Items8	52,00	425,130	,838	,983	,983
Items9	52,08	417,819	,864	,983	,983
Items10	52,13	420,723	,866	,983	,983
Items11	52,21	411,389	,897	,982	,982
Items12	51,88	417,332	,869	,983	,983
Items13	51,92	422,601	,897	,982	,982
Items14	52,00	425,130	,838	,983	,983
Items15	52,08	417,819	,864	,983	,983
Items16	52,13	420,723	,866	,983	,983
Items17	52,21	411,389	,897	,982	,982
Items18	51,88	417,332	,869	,983	,983

Items19	51,92	422,601	,897	,982
Items20	52,00	425,130	,838	,983
Items21	52,08	417,819	,864	,983
Items22	52,13	420,723	,866	,983
Items23	52,21	411,389	,897	,982
Items24	51,88	417,332	,869	,983
Items25	51,92	422,601	,897	,982
Items26	52,00	425,130	,838	,983
Items27	52,00	425,130	,838	,983

Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL CACERES
Juanjuí - San Martín - Perú

CONSTANCIA

LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL CACERES, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, **VIOLETA MALDONADO GUZMAN** identificada con Documento Nacional de Identidad N° 41221116, con Código Estudiante N° 2132033028, realizo el estudio de investigación en esta entidad para el Proyecto de Tesis denominado "**GESTION INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL AREA DE ADMINISTRACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL CACERES AÑO 2017**", para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Expido la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime convenientes.

Juanjuí, Enero 2017.

