Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Sociología

Cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2024

Tesis
Para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología

Autoras

Dara Sadai Campos Ventura

Luz Maria Martinez Rimac

Asesor
Dr. Abraham William García Chapoñan



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Sociología

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Campos Ventura, Dara Sadai	61201315	25 DE JUNIO DEL 2026
Martinez Rimac, Luz Maria	79135206	25 DE JUNIO DEL 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dr. García Chapoñan, Abraham William	17548877	https://orcid.org/0000-0003-1035-063X
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CODIGO ORCID**
Dr. Gil Quevedo, Walter Stalin	32384169	https://orcid.org/0000-0003-4219-6892
M(o). Suarez Guzman, Basilio	15730857	https://orcid.org/0000-0002-4942-3392
M (o). Olaya Maza, Pepe Francisco	15593004	https://orcid.org/0000-0002-8256-3805

CAMPOS VENTURA DARA SADAI y MARTINEZ RIM...

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2024

Pregrado - 2026

Unidad de Investigacion FCSS - 2026

Facultad de Ciencias Sociales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3484828802

Fecha de entrega
18 feb 2026, 10:34 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
18 feb 2026, 10:44 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
BORRADOR_DE_TESIS_2.pdf

Tamaño del archivo
1.7 MB

104 páginas

21.397 palabras

135.558 caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A todos aquellos que estuvieron en el transcurso de mi vida universitaria el cual ha sido fundamental para alcanzar una de mis primeras metas.

A mi familia por el apoyo incondicional durante el proceso universitario.

Campos Ventura, Dara Sadai

Martinez Rimac, Luz Maria

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por permitirnos lograr nuestros objetivos.

Asimismo, a nuestros padres por motivarnos a nunca rendirnos ante las adversidades que se nos pudieran presentar en el camino.

Por último, a nuestros docentes que formaron parte de nuestro aprendizaje durante estos 5 años de carrera universitaria.

Campos Ventura, Dara Sadai

Martinez Rimac, Luz Maria

ÍNDICE

DEDICATORIA ..... **v**

AGRADECIMIENTO ..... **vi**

RESUMEN ..... **x**

ABSTRACT ..... **xi**

INTRODUCCIÓN ..... **xii**

CAPÍTULO I **15**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **15**

1.1 Descripción de la realidad problemática 15

1.2 Formulación del problema Problema general 17

1.2.1 Problemas específicos 17

1.3 Objetivos de la investigación 18

1.3.1 Objetivo general 18

1.3.2 Objetivos específicos 18

1.4 Justificación de la investigación 18

1.4.1Justificación social 18

1.4.2Justificación teórica 18

1.4.3Justificación práctica 19

1.5 Delimitaciones del estudio 19

1.6 Viabilidad del estudio 20

CAPÍTULO II **21**

MARCO TEÓRICO **21**

2.1 Antecedentes de la investigación 21

2.1.1 Investigaciones internacionales 21

2.1.2Investigaciones nacionales 22

2.2 Bases teóricas 24

2.3 Bases filosóficas 56

2.4 Definición de términos básicos 56
2.5 Formulación de hipótesis 58
2.6 Operacionalización 58
CAPÍTULO III 59
METODOLOGÍA 59
3.1 Diseño metodológico 59
3.2 Población y muestra 60
3.3 Intrumento de recolección de datos 60
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información 62
CAPÍTULO IV 65
RESULTADOS 65
4.1 Análisis de resultados 65
4.2Contrastación de hipótesis 69
CAPÍTULO V 70
DISCUSIÓN 70
5.1 Discusión 70
CAPÍTULO VI 79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 79
6.1 Conclusiones 79
6.2 Recomendaciones 80
REFERENCIAS 82
7.1 Fuentes documentales 82
7.2 Fuentes bibliográficas 83
7.3 Fuentes electrónicas 84
ANEXOS 85
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA 85
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS 86
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO 100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 65
Figura 2 66
Figura 3 67
Figura 4 68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 62
Tabla 2 64
Tabla 3 65
Tabla 4 66
Tabla 5 67
Tabla 6 68

RESUMEN

Objetivo: Describir la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca durante el año 2024, considerando aspectos de liderazgo, clima organizacional, valores y normas organizacionales presentes. **Métodos:** El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental, empleando una muestra representativa de 76 administrativos, actores sociales de la Municipalidad Provincial de Barranca. **Resultados:** Indica que el 66% de los administrativos encuestados percibe la cultura organizacional como regular, mientras que el 34% la califica como mala, evidenciando problemas que estarían afectando la satisfacción y el desempeño laboral. Respecto al liderazgo organizacional, el 71% lo considera regular, el 25% lo califica como malo y solo el 4% como bueno. En cuanto al clima organizacional, el 75% lo percibe como regular y el 25% como malo. Finalmente, sobre las normas y valores organizacionales, el 54% lo califica como regular, el 42% como malo y solo el 4% como bueno, indicando falencias en el conocimiento, comunicación y cumplimiento de estos dentro de la institución. **Conclusión:** Se concluye que, si bien la estructura organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca no es completamente disfuncional, presenta deficiencias que afectan la cohesión interna y el desempeño institucional. Para fortalecer la organización, es necesario un enfoque integral que aborde las debilidades identificadas en liderazgo, clima organizacional y cumplimiento de normas y valores institucionales.

Palabras clave: Cultura organizacional, liderazgo, clima organizacional, valores, normas.

ABSTRACT

Objective: Describe the Organizational Culture in the Provincial Municipality of Barranca during the year 2024, considering aspects of leadership, organizational climate, values and present organizational norms. **Methods:** The present study has a quantitative approach, descriptive level and non-experimental design, using a representative sample of 76 administrative social actors of the Provincial Municipality of Barranca.**Results:** Indicates that 66% of the administrative staff surveyed perceive the organizational culture as regular, while 34% rate it as bad, evidencing problems that would be affecting job satisfaction and performance. Regarding organizational leadership, 71% consider it average, 25% rate it as bad and only 4% as good. Regarding the organizational climate, 75% perceive it as average and 25% as bad. Finally, regarding organizational norms and values, 54% rate it as fair, 42% as bad and only 4% as good, indicating shortcomings in knowledge, communication and compliance with these within the institution. **Conclusion:** It is concluded that, although the organizational structure in the Provincial Municipality of Barranca is not completely dysfunctional, it presents deficiencies that affect internal cohesion and institutional performance. To strengthen the organization, a comprehensive approach is necessary that addresses the identified weaknesses in leadership, organizational climate, and compliance with institutional norms and values.

Keywords: Organizational culture, leadership, organizational climate, values, norms

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es una variable clave para entender la dinámica social en las organizaciones humanas, mucho más que un concepto usado comúnmente en la administración, este concepto engloba el estudio de las relaciones humanas que inciden en el desempeño y cumplimiento de objetivos de las organizaciones. Cuando nos referimos además al estudio desde el campo de la administración esta se encuentra directamente en la eficiencia institucional, la gestión de los recursos humanos y la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía.

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Barranca, la cultura organizacional representa un eje fundamental para la gobernanza y la articulación de las políticas municipales. A través del análisis de sus principales dimensiones: liderazgo organizacional, clima organizacional y normas y valores institucionales, es posible comprender los factores que determinan el desempeño institucional y su impacto en el desarrollo local. De acuerdo con Robbins y Judge (2018), la cultura organizacional es un sistema de valores, normas y prácticas que configuran el comportamiento de los miembros de una institución y guían su funcionamiento interno. En este sentido, estudios previos han demostrado que una cultura organizacional bien consolidada permite fortalecer la identidad institucional, mejorar la coordinación entre las diferentes áreas administrativas y promover una gestión más eficiente y transparente (Quispe, 2020; Vargas, 2022).

En el ámbito de la administración pública peruana, diversos estudios han evidenciado que muchas municipalidades enfrentan problemas estructurales en términos de liderazgo, clima organizacional y adhesión a normas y valores institucionales. Sin embargo, la mayoría de estas investigaciones se han centrado en municipalidades de gran tamaño y con mayor capacidad de gestión, dejando de lado el análisis de entidades locales intermedias como la Municipalidad Provincial de Barranca. Esta situación ha generado un vacío de conocimiento sobre cómo se manifiestan y desarrollan las dinámicas organizacionales en municipios con recursos limitados y estructuras administrativas menos consolidadas. En este sentido, es imprescindible analizar con mayor profundidad los factores que influyen en la cultura organizacional de este tipo de instituciones, con el fin de generar conocimiento que contribuya a su fortalecimiento y optimización.

Hasta este punto, ya podemos entender que este estudio ha abordado específicamente tres dimensiones importantes: el liderazgo organizacional, el clima organizacional y las normas y valores institucionales, empleando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel descriptivo, lo que permitió analizar de manera objetiva las percepciones de los trabajadores sobre estos aspectos. Se aplicó una encuesta estructurada a una muestra representativa de actores sociales vinculados a la municipalidad, con el fin de recopilar datos empíricos que permitieran identificar patrones y tendencias en la cultura organizacional de la institución. A partir de este análisis, se busca contribuir al debate académico sobre la gestión pública local y proponer estrategias para la mejora de la cultura organizacional en entidades municipales.

Además, este estudio se estructura en diferentes capítulos que abordan el tema desde una perspectiva sistemática.

En el primer capítulo, se presenta una descripción de la realidad problemática y se plantean las preguntas y objetivos que emergieron a partir del análisis de la realidad social abordada. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, en el cual se presentan los principales conceptos relacionados con la cultura organizacional, así como una revisión de la literatura sobre su impacto en la gestión pública. Se examinan antecedentes nacionales e internacionales que han analizado la cultura organizacional en instituciones municipales, identificando sus principales problemáticas y posibles estrategias de mejora.

En el tercer capítulo, se describe la metodología utilizada en la investigación, detallando el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, la selección de la muestra y los procedimientos de recolección y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan y analizan los resultados obtenidos en la investigación, organizados según las dimensiones de estudio: liderazgo organizacional, clima organizacional y normas y valores institucionales. Se destacan los hallazgos más relevantes y se contrastan con la literatura revisada, con el fin de contextualizar los resultados en el marco del debate académico sobre la gestión pública municipal. Finalmente, en los últimos capítulos se presentan la discusión de los resultados, las limitaciones del estudio y las recomendaciones para futuras investigaciones, así como propuestas concretas para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca.

Para finalizar, el estudio contribuye significativamente al análisis de la cultura organizacional en el ámbito municipal, proporcionando evidencia empírica que permite comprender los factores que inciden en la eficiencia administrativa y en la calidad del servicio público. Se espera que sus hallazgos sean de utilidad tanto para la gestión municipal de Barranca como para otras instituciones públicas que busquen fortalecer su cultura organizacional y promover una administración más eficiente, transparente y orientada a resultados.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La cultura organizacional es un factor determinante en el desempeño y la efectividad de las instituciones públicas, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores, así como en la percepción de los ciudadanos sobre la calidad de los servicios ofrecidos. Según Robbins y Judge (2018), la cultura organizacional se define como un sistema de valores compartidos que distingue a una organización de otra y que guía el comportamiento de sus miembros. En el ámbito de las municipalidades, una cultura organizacional sólida y alineada con los objetivos institucionales es fundamental para garantizar la eficiencia en la gestión pública, la transparencia en los procesos y la satisfacción de las necesidades de la población. Sin embargo, cuando esta cultura es débil o disfuncional, se generan problemas que afectan tanto el desempeño interno como la percepción externa de la institución.

En la Municipalidad Provincial de Barranca, se han identificado diversos problemas relacionados con la cultura organizacional que afectan negativamente el desempeño institucional y la calidad de los servicios públicos. Entre estos problemas destacan la falta de cohesión entre los trabajadores, la resistencia al cambio, la baja motivación laboral y la percepción de ineficiencia en la prestación de servicios. Según Chiavenato (2017), una cultura organizacional débil puede generar conflictos internos, desmotivación y una disminución en la calidad del trabajo, lo que repercute negativamente en la imagen de la institución y en la confianza de los ciudadanos. En este contexto, la falta de una cultura organizacional sólida en la municipalidad ha generado un ambiente laboral poco favorable, caracterizado por la falta de comunicación efectiva, la ausencia de valores compartidos y la carencia de un propósito común entre los trabajadores.

Uno de los factores que agravan esta problemática es la falta de liderazgo efectivo dentro de la institución. Según Schein (2017), el liderazgo es un elemento esencial para la creación, transmisión y transformación de la cultura organizacional, ya que los líderes tienen la

capacidad de influir en los valores, creencias y comportamientos de los miembros de la organización. En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, la ausencia de líderes que promuevan una visión clara y compartida ha limitado la capacidad de la institución para adaptarse a los cambios y responder de manera efectiva a las demandas de la población. Esto se traduce en una falta de dirección estratégica, lo que dificulta la implementación de políticas públicas y la mejora de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

Además, la percepción de corrupción y la falta de transparencia en la gestión pública han afectado significativamente la cultura organizacional de la municipalidad. Según Klitgaard (1988), la corrupción institucional genera desconfianza, desmotivación y un ambiente laboral tóxico, lo que dificulta la implementación de políticas públicas efectivas y la mejora de los servicios. En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, estas percepciones han debilitado la cohesión interna y han generado una cultura organizacional desfavorable, caracterizado por la falta de confianza entre los trabajadores y la percepción de que las decisiones no se toman en función del bienestar colectivo, sino de intereses particulares. Esto no solo afecta la moral del personal, sino que también reduce la capacidad de la institución para cumplir con su misión y objetivos.

Otro aspecto crítico es la resistencia al cambio por parte de los trabajadores y funcionarios de la municipalidad. Según Robbins y Judge (2018), la resistencia al cambio es un fenómeno común en organizaciones con culturas débiles o disfuncionales, ya que los empleados tienden a aferrarse a prácticas y comportamientos tradicionales, incluso cuando estos no son efectivos. En la Municipalidad Provincial de Barranca, esta resistencia al cambio ha dificultado la implementación de nuevas estrategias y tecnologías que podrían mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios. Esto se ve agravado por la falta de capacitación y desarrollo profesional del personal, lo que limita su capacidad para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno.

Por otro lado, la falta de comunicación efectiva dentro de la municipalidad también contribuye a los problemas relacionados con la cultura organizacional. Según Chiavenato (2017), la comunicación es un elemento clave para la construcción de una cultura organizacional sólida, ya que permite la transmisión de valores, la alineación de objetivos y la resolución de conflictos. En la Municipalidad Provincial de Barranca, la falta de canales de comunicación claros y efectivos ha generado malentendidos, desinformación y una desconexión entre los diferentes niveles jerárquicos de la institución. Esto no solo afecta la

coordinación interna, sino que también dificulta la relación con los ciudadanos, quienes perciben a la municipalidad como una institución ineficiente y poco accesible.

Finalmente, la falta de estrategias claras para fortalecer la cultura organizacional ha perpetuado estas problemáticas. Según Schein (2017), las organizaciones deben adoptar un enfoque proactivo para construir y mantener una cultura organizacional sólida, lo que implica identificar y promover valores compartidos, establecer normas claras de comportamiento y fomentar un sentido de pertenencia entre los trabajadores. En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, la ausencia de estas estrategias ha generado un ambiente laboral caracterizado por la falta de compromiso, la desmotivación y la desconfianza, lo que afecta directamente la calidad de los servicios ofrecidos a la población.

En conclusión, la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca enfrenta diversos desafíos que afectan su desempeño y su capacidad para cumplir con su misión institucional. Estos problemas incluyen la falta de cohesión interna, la resistencia al cambio, la percepción de corrupción, la falta de liderazgo efectivo y la ausencia de estrategias claras para fortalecer la cultura organizacional. Para abordar estas problemáticas, es fundamental implementar un enfoque integral que incluya el fortalecimiento del liderazgo, la promoción de valores compartidos, la mejora del clima laboral, la capacitación del personal y la implementación de estrategias para fomentar la transparencia y la confianza en la gestión pública. Solo a través de estas acciones será posible construir una cultura organizacional sólida que permita a la municipalidad cumplir con su misión y responder de manera efectiva a las necesidades de la población.

1.2 Formulación del problema Problema general

¿Cómo se presenta la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca? 2024?

1.2.1 Problemas específicos

¿Cómo se presenta el Liderazgo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2024?

¿Cómo se presenta el Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2024?

¿Cómo se presenta los Valores y Normas Organizacionales en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir la cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024

1.3.2 Objetivos específicos

Describir el Liderazgo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024

Describir el Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024

Describir los Valores y Normas Organizacionales en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1Justificación social

La presente investigación sobre la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca tiene una justificación social relevante, ya que aborda un aspecto fundamental para el desarrollo y bienestar de la comunidad: la mejora de la gestión pública. Las municipalidades, como instituciones de gobierno local, tienen la responsabilidad de garantizar servicios públicos de calidad, promover el desarrollo sostenible y atender las necesidades de la población. Sin embargo, cuando la cultura organizacional es débil o disfuncional, se generan problemas como la ineficiencia, la corrupción, la desmotivación laboral y la falta de confianza ciudadana, lo que afecta directamente la calidad de vida de los habitantes.

1.4.2Justificación teórica

La investigación tiene una justificación teórica al proponer un análisis multidimensional de la cultura organizacional, considerando aspectos como el liderazgo, la cultura

organizacional y los valores compartidos. Este enfoque teórico permite una comprensión integral de la cultura organizacional y su impacto en la gestión pública. Según Robbins y Judge (2018), el liderazgo es un factor clave para la creación y transformación de la cultura organizacional, mientras que el clima organizacional influye en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores. Al integrar estas dimensiones en el análisis, la investigación contribuye al desarrollo teórico en el campo de la gestión pública y la administración organizacional.

1.4.3Justificación práctica

La presente investigación sobre la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca tiene una justificación práctica relevante, ya que busca generar soluciones concretas y aplicables para mejorar el desempeño institucional y la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la población. La cultura organizacional, como elemento clave en el funcionamiento de cualquier institución, tiene un impacto directo en la motivación de los trabajadores, la eficiencia de los procesos internos y la percepción de los ciudadanos sobre la gestión pública. Por ello, esta investigación no solo se limita a analizar la problemática existente, sino que también pretende proponer estrategias prácticas que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional en la municipalidad.

1.5 Delimitaciones del estudio

Ámbito Geográfico

El estudio se centrará exclusivamente en la municipalidad provincial de Barranca, limitando su aplicabilidad a otras áreas geográficas. Esto permite una investigación más exhaustiva y específica dentro de un contexto local definido.

Periodo Temporal

La investigación se llevará a cabo durante la segunda mitad del año 2024 entre los meses de Julio a diciembre, lo que implica que los resultados obtenidos reflejarán las condiciones y percepciones particulares de ese período. Cambios en el tiempo pueden no ser capturados por este estudio.

Participantes de los actores sociales

La muestra estará compuesta por actores sociales administrativos, inmersos en la municipalidad de Barranca, durante el año 2024.

1.6 Viabilidad del estudio

Acceso a los Participantes

Se cuenta con la colaboración y participación de los actores sociales administrativos involucrados en la Municipalidad de Barranca, lo que facilitará el acceso a la muestra necesaria para el estudio.

Recursos Disponibles

Se dispone de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para llevar a cabo la investigación de manera eficiente y efectiva. Esto incluye el acceso a herramientas de recolección y análisis de datos, así como el apoyo institucional necesario.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pérez, J. A. (2020) Título: *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad de Guayaquil*. Universidad de Guayaquil, Ecuador. **Objetivo General:** Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Guayaquil. **Metodología:** Investigación cuantitativa, diseño no experimental, con encuestas aplicadas a 150 trabajadores de la municipalidad. **Resultados:** El 78% de los encuestados consideró que la falta de cohesión y liderazgo afecta negativamente su desempeño laboral. **Resumen:** La investigación concluyó que una cultura organizacional débil, caracterizada por la falta de comunicación y liderazgo, impacta negativamente en el desempeño laboral. Se recomendó implementar programas de capacitación en liderazgo y comunicación interna para mejorar la cohesión organizacional.

Rodríguez, M. C. (2021). Título*: Impacto de la cultura organizacional en la gestión pública de la Alcaldía de Medellín.* Universidad de Antioquia, Colombia. **Objetivo General:** Analizar el impacto de la cultura organizacional en la gestión pública de la Alcaldía de Medellín. **Metodología**: Investigación cualitativa, con entrevistas semiestructuradas a 20 funcionarios y análisis documental de políticas internas. **Resultados:** El 65% de los entrevistados identificó que los valores organizacionales no están alineados con las prácticas diarias, lo que afecta la eficiencia de la gestión pública. **Resumen:** El estudio evidenció que la falta de alineación entre los valores organizacionales y las prácticas diarias genera inconsistencias en la gestión pública. Se recomendó reforzar los valores institucionales mediante talleres participativos.

Silva, R. F. (2022). Título: *Cultura organizacional y desempeño institucional en la Gobernación de Santa Cruz Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivi*a.

Objetivo General: Evaluar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño institucional en la Gobernación de Santa Cruz. Metodología: Investigación mixta, con encuestas a 120 empleados y entrevistas a 10 directivos. **Resultados:** El 72% de los empleados percibió que la falta de liderazgo transformacional limita el desempeño institucional. **Resumen:** La investigación concluyó que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño institucional. Se identificó que el liderazgo transformacional es un factor clave para mejorar la eficiencia en la gobernación.

Fernández, P. R. (2021). Título: *Cultura organizacional y desempeño de los empleados en la Intendencia de Montevideo.* Universidad de la República, Uruguay. **Objetivo General:** Examinar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño de los empleados de la Intendencia de Montevideo. **Metodología:** Investigación cualitativa, con entrevistas a 25 empleados y análisis de documentos internos. **Resultados:** El 68% de los empleados señaló que la falta de reconocimiento y motivación afecta su desempeño. **Resumen:** La investigación concluyó que una cultura organizacional débil, caracterizada por la falta de reconocimiento y motivación, impacta negativamente en el desempeño de los empleados. Se recomendó implementar políticas de reconocimiento laboral.

Vargas, C. E. (2022). Título: *Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio público en la Municipalidad de Santiago.* Universidad de Chile. **Objetivo General:** Determinar la influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio público en la Municipalidad de Santiago. **Metodología:** Investigación cuantitativa, diseño descriptivo-correlacional, con encuestas aplicadas a 180 trabajadores y 100 ciudadanos. **Resultados:** El 80% de los trabajadores consideró que una cultura organizacional sólida mejora la calidad del servicio público. **Resumen:** El estudio evidenció que una cultura organizacional basada en valores éticos y comunicación efectiva mejora significativamente la calidad del servicio público. Se recomendó fortalecer los valores institucionales y la capacitación del personal.

2.1.2Investigaciones nacionales

Quispe, R. A. (2020). Título: *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho***.** Universidad Nacional Mayor de San Marcos. **Objetivo General:** Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de San Juan de Lurigancho. **Metodología:** Investigación cuantitativa, diseño correlacional, con encuestas aplicadas a 150 trabajadores.

Resultados: Se encontró una correlación positiva del 82% entre una cultura organizacional sólida y un mejor desempeño laboral. **Resumen:** El estudio concluyó que una cultura organizacional basada en valores compartidos y liderazgo efectivo mejora significativamente el desempeño laboral. Se recomendó implementar programas de fortalecimiento cultural y liderazgo.

Huamán, J. P. (2021). Título: *Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Arequipa.* Universidad Católica de Santa María. **Objetivo General:** Analizar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa. **Metodología:** Investigación cuantitativa, diseño descriptivo-correlacional, con encuestas aplicadas a 120 trabajadores. **Resultados:** El 75% de los encuestados indicó que una cultura organizacional sólida mejora su satisfacción laboral. **Resumen:** La investigación evidenció que una cultura organizacional basada en la comunicación efectiva y el reconocimiento laboral tiene un impacto positivo en la satisfacción de los trabajadores. Se recomendó fortalecer los valores organizacionales y la comunicación interna.

Vargas, M. E. (2022). Título: *La cultura organizacional y su impacto en la calidad del servicio público en la Municipalidad Provincial de Trujillo.* Universidad Nacional de Trujillo. **Objetivo General:** Evaluar el impacto de la cultura organizacional en la calidad del servicio público en la Municipalidad Provincial de Trujillo. **Metodología:** Investigación mixta, con encuestas a 100 trabajadores y entrevistas a 10 directivos. **Resultados:** El 78% de los trabajadores consideró que una cultura organizacional débil afecta negativamente la calidad del servicio público. **Resumen:** El estudio concluyó que una cultura organizacional sólida, basada en valores éticos y liderazgo transformacional, mejora significativamente la calidad del servicio público. Se recomendó implementar programas de capacitación en liderazgo y ética organizacional.

Paredes, L. A. (2020). Título: *Cultura organizacional y desempeño institucional en la Municipalidad Distrital de Miraflores, Lima.* Universidad: Universidad ESAN. **Objetivo General:** Analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño institucional en la Municipalidad Distrital de Miraflores. **Metodología:** Investigación cuantitativa, diseño

correlacional, con encuestas aplicadas a 80 trabajadores. **Resultados:** Se encontró una correlación positiva del 85% entre una cultura organizacional sólida y un mejor desempeño institucional. **Resumen:** La investigación concluyó que una cultura organizacional basada en la comunicación efectiva y el trabajo en equipo mejora significativamente el desempeño institucional. Se recomendó fortalecer la cohesión interna y la comunicación organizacional.

Rojas, C. F. (2021). Título: *Influencia de la cultura organizacional en la percepción de transparencia en la Municipalidad Provincial de Cusco.* Universidad Andina del Cusco. **Objetivo General:** Determinar la influencia de la cultura organizacional en la percepción de transparencia en la Municipalidad Provincial de Cusco. **Metodología:** Investigación cualitativa, con entrevistas a 15 funcionarios y análisis documental de políticas internas. **Resultados:** El 70% de los entrevistados consideró que la falta de valores éticos afecta la percepción de transparencia. **Resumen:** El estudio evidenció que una cultura organizacional débil, caracterizada por la falta de valores éticos y comunicación interna, afecta negativamente la percepción de transparencia. Se recomendó implementar talleres de ética y transparencia organizacional.

2.2 Bases teóricas

2.1.1 Cultura Organizacional

2.1.1.1 Conceptualización

La cultura organizacional se define como la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral en el que desarrollan sus actividades, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación, la motivación, el liderazgo y las condiciones físicas del entorno de trabajo. Este concepto es clave para entender cómo las características del ambiente laboral influyen en la satisfacción, el desempeño y el compromiso de los empleados dentro de una organización.

Según Chiavenato (2017), la cultura organizacional es "el conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directa o indirectamente por los empleados, que influyen en su comportamiento y desempeño". Este autor destaca que la cultura organizacional está relacionado con factores como la motivación, la satisfacción laboral y la productividad.

Por su parte, Robbins y Judge (2018) señalan que la cultura organizacional es "la percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la

organización". Este enfoque enfatiza que la cultura organizacional no solo afecta el comportamiento individual, sino también la dinámica grupal y el desempeño general de la institución.

En el contexto de las instituciones públicas, Mendoza (2020) define la cultura organizacional como "la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral en términos de equidad, liderazgo, comunicación y condiciones laborales, lo que impacta directamente en la calidad de los servicios públicos". Este autor resalta la importancia de la cultura organizacional en la gestión pública, ya que influye en la eficiencia y efectividad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Finalmente, Davis y Newstrom (2019) explican que la cultura organizacional es "el ambiente interno de una organización, caracterizado por las actitudes, valores y comportamientos de sus miembros, que afecta la forma en que se realizan las actividades y se alcanzan los objetivos". Este enfoque destaca la relación entre la cultura organizacional y el logro de los objetivos institucionales.

En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, la cultura organizacional se conceptualiza como el conjunto de percepciones y actitudes de los trabajadores respecto al ambiente laboral, incluyendo factores como la comunicación interna, el liderazgo, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas del entorno. Estas percepciones influyen directamente en la calidad del desempeño laboral y, por ende, en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la población.

2.1.1.2 Teorías de la Cultura Organizacional.

2.1.1.3 Teoría del Cultura Organizacional (Litwin y Stringer, 1968)

La teoría de Litwin y Stringer (1968) es una de las más influyentes en el estudio de la cultura organizacional, ya que proporciona un marco estructurado para analizar cómo las percepciones de los empleados sobre el ambiente laboral influyen en su comportamiento, motivación y desempeño. Esta teoría se basa en la idea de que la cultura organizacional es un conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y procedimientos que rigen su entorno laboral. Estas percepciones afectan directamente la forma en que los empleados se sienten y actúan dentro de la organización.

Conceptualización

Litwin y Stringer definen la cultura organizacional como un fenómeno psicológico que refleja las percepciones de los empleados sobre el ambiente laboral. Estas percepciones no son individuales, sino colectivas, y están influenciadas por factores como el liderazgo, las políticas organizacionales, las relaciones interpersonales y lascondiciones laborales. Según los autores, la cultura organizacional actúa como un mediador entre las características estructurales de la organización y el comportamiento de los empleados.

El modelo de Litwin y Stringer se centra en identificar y medir las dimensiones específicas que componen la cultura organizacional, lo que permite a las organizaciones diagnosticar problemas y diseñar estrategias para mejorar el ambiente laboral.

Características del Modelo

El modelo de Litwin y Stringer se caracteriza por identificar nueve dimensiones clave de la cultura organizacional, que son las siguientes:

Estructura:

Se refiere a la percepción de los empleados sobre la claridad de las reglas, procedimientos y jerarquías dentro de la organización. Una estructura bien definida genera confianza y seguridad en los trabajadores, mientras que una estructura confusa puede causar incertidumbre y desmotivación.

Responsabilidad:

Mide el grado de autonomía que los empleados perciben en su trabajo. La cultura organizacional positivo fomenta la responsabilidad individual, permitiendo que los empleados tomen decisiones y asuman el control de sus tareas.

Recompensa:

Evalúa la percepción de los empleados sobre el reconocimiento y las recompensas que reciben por su desempeño. Esto incluye tanto recompensas económicas como no económicas, como el reconocimiento verbal o las oportunidades de desarrollo profesional.

Desafío:

Se refiere al nivel de estímulo y motivación que los empleados perciben en su trabajo. Un ambiente laboral que presenta desafíos adecuados fomenta la creatividad, la innovación y el compromiso.

Relaciones:

Analiza la calidad de las interacciones entre los miembros de la organización, incluyendo las relaciones entre compañeros y entre empleados y líderes. La cultura organizacional positivo se caracteriza por relaciones laborales basadas en la confianza, el respeto y la colaboración.

Cooperación:

Mide el grado de colaboración y trabajo en equipo dentro de la organización. Un alto nivel de cooperación indica que los empleados trabajan juntos para alcanzar los objetivos comunes.

Estándares:

Evalúa las expectativas de desempeño y calidad dentro de la organización. La cultura organizacional positivo establece estándares claros y alcanzables que motivan a los empleados a dar lo mejor de sí mismos.

Conflicto:

Se refiere a la presencia de tensiones o desacuerdos en el ambiente laboral. La cultura organizacional saludable minimiza los conflictos y promueve la resolución constructiva de los mismos.

Identidad:

Mide el sentido de pertenencia que los empleados sienten hacia la organización. Un alto nivel de identidad organizacional fomenta el compromiso y la lealtad de los empleados.

Aplicación del Modelo en la Municipalidad Provincial de Barranca

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Barranca, el modelo de Litwin y Stringer puede ser utilizado para evaluar las percepciones de los trabajadores sobre el ambiente laboral y diagnosticar áreas de mejora. Por ejemplo:

Estructura: Se puede analizar si los empleados perciben claridad en las políticas y procedimientos de la municipalidad, lo que es crucial para garantizar una gestión pública eficiente.

Recompensa: Es importante evaluar si los trabajadores sienten que su desempeño es reconocido y recompensado, ya que esto afecta directamente su motivación y compromiso.

Relaciones y cooperación: En una institución pública como la municipalidad, las relaciones interpersonales y la colaboración son fundamentales para garantizar la calidad de los servicios ofrecidos a la población.

Identidad: Se puede medir el sentido de pertenencia de los empleados hacia la municipalidad, lo que influye en su compromiso con los objetivos institucionales.

El diagnóstico basado en estas dimensiones permitirá identificar problemas específicos, como la falta de reconocimiento laboral, la ausencia de estándares claros o la presencia de conflictos, y diseñar estrategias para mejorar la cultura organizacional.

Ventajas del Modelo

Diagnóstico Integral:

El modelo permite analizar múltiples dimensiones la cultura organizacional, proporcionando una visión integral del ambiente laboral.

Facilidad de Aplicación:

Las dimensiones identificadas por Litwin y Stringer son fáciles de medir mediante encuestas y entrevistas, lo que facilita su aplicación en diferentes contextos organizacionales.

Enfoque en la Mejora Continua:

Al identificar áreas específicas de mejora, el modelo fomenta la implementación de estrategias para fortalecer la cultura organizacional y, en consecuencia, el desempeño de la organización.

Conclusiones

La teoría de Litwin y Stringer (1968) es una herramienta valiosa para analizar y mejorar la cultura organizacional en instituciones públicas como la Municipalidad Provincial de Barranca. Su enfoque en dimensiones específicas permite identificar problemas concretos y diseñar estrategias efectivas para abordarlos. En el caso de Barranca, aplicar este modelo puede contribuir a fortalecer la estructura organizacional, mejorar las relaciones laborales, fomentar la cooperación y aumentar el sentido de pertenencia de los empleados. Esto, a su vez, impactará positivamente en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la población.

2.1.1.4 Teoría de las Percepciones Compartidas (Schneider, 1975)

La teoría de las percepciones compartidas, propuesta por Schneider (1975), es una de las bases fundamentales para el estudio de la cultura organizacional. Esta teoría se centra en cómo los empleados perciben y comparten sus experiencias sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la organización, y cómo estas percepciones colectivas influyen en el comportamiento y desempeño de los trabajadores. Schneider argumenta que la cultura organizacional no es un fenómeno individual, sino un constructo colectivo que surge de las experiencias compartidas por los miembros de una organización.

Conceptualización

Schneider (1975) define la cultura organizacional como "las percepciones compartidas por los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que caracterizan a una organización". Estas percepciones no son estáticas, sino que se construyen a partir de las interacciones diarias de los empleados con su entorno laboral y con otros miembros de la organización. Según esta teoría, la cultura organizacional refleja la interpretación colectiva de los empleados sobre cómo funciona la organización y cómo se espera que actúen dentro de ella.

Un aspecto clave de esta teoría es que las percepciones compartidas no solo se limitan a las experiencias individuales, sino que también están influenciadas por la cultura organizacional, el liderazgo y las normas sociales dentro de la organización. Por lo tanto, la cultura organizacional actúa como un puente entre las características estructurales de la organización y el comportamiento de los empleados.

Características del Modelo

La teoría de las percepciones compartidas se basa en los siguientes principios fundamentales:

Percepciones Colectivas:

La cultura organizacional no se define por las percepciones individuales, sino por las percepciones compartidas entre los empleados. Estas percepciones reflejan un consenso sobre cómo se perciben las políticas, prácticas y procedimientos de la organización.

Influencia de las Políticas y Prácticas:

Las políticas y prácticas organizacionales son los principales determinantes de la cultura organizacional. Por ejemplo, las políticas de reconocimiento, las prácticas de liderazgo y los procedimientos de comunicación interna influyen directamente en cómo los empleados perciben el ambiente laboral.

Relación con el Comportamiento:

La cultura organizacional influye en el comportamiento de los empleados al establecer expectativas sobre cómo deben actuar dentro de la organización. Por ejemplo, la cultura organizacional que fomenta la colaboración y la confianza promoverá comportamientos cooperativos entre los empleados.

Dinamismo de la cultura Organizacional:

La cultura organizacional no es estática, sino que cambia con el tiempo en función de las experiencias y percepciones de los empleados. Por lo tanto, las organizaciones deben monitorear y ajustar continuamente sus políticas y prácticas para mantener un la cultura organizacional positivo.

Relación con la Cultura Organizacional:

Aunque el clima organizacional y la cultura organizacional están relacionados, son conceptos distintos. La cultura organizacional se refiere a los valores y creencias subyacentes de la organización, mientras que el clima organizacional se centra en las percepciones compartidas sobre cómo se implementan esos valores y creencias en las políticas y prácticas diarias.

Aplicación del Modelo en la Municipalidad Provincial de Barranca

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Barranca, la teoría de las percepciones compartidas puede ser utilizada para analizar cómo los empleados perciben las políticas, prácticas y procedimientos de la institución. Algunos ejemplos de su aplicación incluyen:

Percepción de la Transparencia:

Se puede evaluar si los empleados perciben que las políticas de transparencia y rendición de cuentas de la municipalidad son efectivas y coherentes con los valores institucionales. Esto es especialmente importante en el sector público, donde la confianza y la transparencia son fundamentales.

Percepción del Liderazgo:

La teoría permite analizar cómo los empleados perciben el estilo de liderazgo de los directivos de la municipalidad. Por ejemplo, si los líderes son percibidos como accesibles, justos y comprometidos, esto contribuirá una la cultura organizacional positivo.

Percepción de la Equidad:

Se puede investigar si los empleados perciben que las políticas de asignación de recursos, promociones y recompensas son justas y equitativas. Una percepción de inequidad puede generar insatisfacción y conflictos laborales.

Percepción de la Comunicación Interna:

La teoría también puede ser utilizada para evaluar si los empleados perciben que los canales de comunicación interna son efectivos y si reciben información clara y oportuna sobre las decisiones y políticas de la municipalidad.

Percepción de la Colaboración:

En una institución pública como la Municipalidad Provincial de Barranca, la colaboración entre los empleados es esencial para garantizar la calidad de los servicios ofrecidos a la población. La teoría permite analizar si los empleados perciben que existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.

Ventajas del Modelo

Enfoque en las Percepciones Compartidas:

La teoría de Schneider permite identificar patrones colectivos en las percepciones de los empleados, lo que facilita el diagnóstico de problemas organizacionales y el diseño de estrategias de mejora.

Adaptabilidad:

Este modelo puede ser aplicado en diferentes tipos de organizaciones, incluyendo instituciones públicas como la Municipalidad Provincial de Barranca, para evaluar y mejorar la cultura organizacional.

Relación con el Desempeño:

Al centrarse en las percepciones compartidas, la teoría permite identificar cómo el clima organizacional influye en el desempeño individual y colectivo de los empleados.

Énfasis en las Políticas y Prácticas:

La teoría destaca la importancia de las políticas y prácticas organizacionales como determinantes de la cultura organizacional, lo que proporciona una guía clara para las intervenciones organizacionales.

Conclusiones

La teoría de las percepciones compartidas de Schneider (1975) es una herramienta valiosa para analizar y mejorar la cultura organizacional en instituciones públicas como la Municipalidad Provincial de Barranca. Su enfoque en las percepciones colectivas permite identificar áreas específicas de mejora, como la transparencia, el liderazgo, la equidad y la comunicación interna. En el caso de Barranca, aplicar esta teoría puede contribuir a

fortalecer el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez impactará positivamente en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la población.

2.1.1.5 Teoría Sociológica de los Sistemas Sociales (Parsons, 1951)

La teoría de los sistemas sociales, desarrollada por Talcott Parsons (1951), es una de las principales contribuciones sociológicas para comprender el funcionamiento de las organizaciones. Parsons plantea que las organizaciones son sistemas sociales complejos compuestos por subsistemas interdependientes que trabajan en conjunto para mantener el equilibrio, la estabilidad y el logro de objetivos. Desde esta perspectiva, la cultura organizacional se entiende como un reflejo del estado de equilibrio y funcionalidad de estos subsistemas dentro de la organización.

Conceptualización

Según Parsons (1951), un sistema social es un conjunto de interacciones entre individuos que comparten normas, valores y roles, y que están orientados hacia el logro de metas comunes. En el contexto organizacional, estas interacciones se estructuran en subsistemas que cumplen funciones específicas para garantizar la estabilidad y el funcionamiento del sistema en su conjunto.

La cultura organizacional, desde esta teoría, es el resultado de la interacción entre los subsistemas sociales de la organización. Cuando estos subsistemas están en equilibrio y funcionan de manera coordinada, se genera una cultura organizacional positivo que fomenta la satisfacción, la motivación y el desempeño de los empleados. Por el contrario, los desequilibrios o disfunciones en los subsistemas pueden generar una la cultura organizacional negativo, caracterizado por conflictos, desmotivación y bajo rendimiento.

Características del Modelo

La teoría de Parsons identifica cuatro funciones principales que deben cumplir los subsistemas de un sistema social para garantizar su estabilidad y funcionamiento. Estas funciones, conocidas como el esquema AGIL, son las siguientes:

Adaptación (A):

Se refiere a la capacidad del sistema para adaptarse a los cambios del entorno. En el contexto organizacional, esto implica que la organización debe ser flexible y capaz de ajustar sus políticas, prácticas y procedimientos para responder a las demandas internas y externas.

Relación con la cultura organizacional: Un sistema que se adapta bien a los cambios genera un clima organizacional positivo, ya que los empleados perciben que la organización es capaz de enfrentar desafíos y garantizar su estabilidad.

Logro de Metas (G):

Se refiere a la capacidad del sistema para definir y alcanzar sus objetivos. En una organización, esto implica establecer metas claras y proporcionar los recursos necesarios para lograrlas.

Relación con cultura organizacional: Cuando los empleados perciben que la organización tiene metas claras y que sus esfuerzos contribuyen al logro de estas metas, se genera una cultura organizacional motivador y orientado al desempeño.

Integración (I):

Se refiere a la capacidad del sistema para coordinar y mantener la cohesión entre sus diferentes partes. En una organización, esto implica fomentar la colaboración, la comunicación y las relaciones interpersonales positivas.

Relación con cultura organizacional: Un sistema bien integrado genera una cultura organizacional caracterizado por la confianza, la cooperación y el respeto mutuo entre los empleados.

Latencia o Mantenimiento de Patrones (L):

Se refiere a la capacidad del sistema para preservar sus valores, normas y cultura organizacional a lo largo del tiempo. Esto incluye la socialización de los empleados y la transmisión de los valores organizacionales.

Relación con cultura organizacional:

Un sistema que mantiene patrones claros y consistentes genera una la cultura organizacional estable, donde los empleados comprenden las expectativas y se sienten alineados con los valores de la organización.

Aplicación del Modelo en la cultura Organizacional

La teoría de los sistemas sociales de Parsons proporciona un marco útil para analizar la cultura organizacional, ya que permite identificar cómo las funciones de adaptación, logro de metas, integración y mantenimiento de patrones influyen en las percepciones y comportamientos de los empleados. En el contexto de la cultura organizacional, estas funciones se reflejan en aspectos como:

Adaptación: La capacidad de la organización para responder a las necesidades de los empleados y a los cambios en el entorno laboral. Por ejemplo, implementar políticas de flexibilidad laboral o mejorar las condiciones de trabajo.

Logro de Metas: La claridad de los objetivos organizacionales y la alineación de los empleados con estos objetivos. Un clima organizacional positivo fomenta la motivación y el compromiso hacia el logro de metas comunes.

Integración: La calidad de las relaciones interpersonales y la cohesión entre los empleados. La cultura organizacional positivo se caracteriza por la colaboración, la comunicación efectiva y la resolución constructiva de conflictos.

Mantenimiento de Patrones: La consistencia en la aplicación de normas y valores organizacionales. La cultura organizacional estable se basa en la confianza y la previsibilidad de las acciones de la organización.

Aplicación en la Municipalidad Provincial de Barranca

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Barranca, la teoría de los sistemas sociales puede ser utilizada para analizar cómo los subsistemas de la organización interactúan y afectan la cultura organizacional. Algunos ejemplos de su aplicación incluyen:

Adaptación:

Evaluar si la municipalidad es capaz de adaptarse a los cambios en las demandas de la población y en las políticas públicas. Por ejemplo, implementar nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia de los servicios públicos puede influir positivamente en la cultura organizacional al demostrar que la institución es flexible y moderna.

Logro de Metas:

Analizar si los empleados perciben que la municipalidad tiene metas claras y si sienten que su trabajo contribuye al logro de estas metas. Por ejemplo, establecer objetivos específicos para mejorar la calidad de los servicios públicos puede motivar a los empleados y generar la cultura organizacional positivo.

Integración:

Evaluar la calidad de las relaciones interpersonales y la cohesión entre los empleados de la municipalidad. Por ejemplo, fomentar actividades de integración y mejorar la comunicación interna puede fortalecer el sentido de comunidad y colaboración.

Mantenimiento de Patrones:

Analizar si los valores y normas de la municipalidad son consistentes y si los empleados se sienten alineados con ellos. Por ejemplo, promover valores como la transparencia, la equidad y la responsabilidad puede generar una cultura organizacional estable y confiable.

Ventajas del Modelo

Enfoque Integral:

La teoría de Parsons permite analizar la cultura organizacional desde una perspectiva sistémica, considerando la interacción entre diferentes subsistemas y funciones.

Diagnóstico de Problemas:

El modelo AGIL proporciona un marco claro para identificar áreas específicas de mejora en la cultura organizacional, como la falta de integración o la incapacidad de adaptarse a los cambios.

Aplicabilidad Universal:

La teoría puede ser aplicada en diferentes tipos de organizaciones, incluyendo instituciones públicas como la Municipalidad Provincial de Barranca.

Relación con el Desempeño:

Al analizar cómo las funciones de los subsistemas afectan la cultura organizacional, el modelo permite identificar cómo mejorar el desempeño individual y colectivo de los empleados.

Conclusiones

La teoría de los sistemas sociales de Parsons (1951) proporciona un marco conceptual sólido para analizar y mejorar la cultura organizacional en instituciones públicas como la Municipalidad Provincial de Barranca. Su enfoque en las funciones de adaptación, logro de metas, integración y mantenimiento de patrones permite identificar áreas específicas de mejora y diseñar estrategias efectivas para fortalecer el ambiente laboral. En el caso de Barranca, aplicar esta teoría puede contribuir a mejorar la cohesión social, la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez impactará positivamente en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la población.

2.1.2 Teoría sobre la dimensión del Clima organizacional

El clima organizacional es un concepto clave en la gestión de las organizaciones, ya que se refiere a las percepciones compartidas de los empleados sobre el ambiente laboral, las políticas, las prácticas y las relaciones dentro de una organización. A lo largo del tiempo, diversas teorías han intentado explicar y analizar este fenómeno desde diferentes perspectivas.

2.1.2.1 Dimensión Liderazgo Organizacional del Clima Organizacional.

Teoría del Liderazgo Transformacional (Burns, 1978; Bass, 1985)

La teoría del liderazgo transformacional es una de las más influyentes en el ámbito de la gestión organizacional y el comportamiento organizacional. Fue introducida inicialmente por James MacGregor Burns en 1978 y posteriormente ampliada y operacionalizada por Bernard Bass en 1985. Esta teoría describe un estilo de liderazgo que va más allá de las transacciones tradicionales entre líderes y seguidores, centrándose en la capacidad del líder

para inspirar, motivar y transformar a los empleados, fomentando su desarrollo personal y profesional, así como su compromiso con los objetivos organizacionales.

Conceptualización del Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional se basa en la idea de que los líderes efectivos no solo buscan el cumplimiento de tareas o metas específicas, sino que también transforman a sus seguidores al elevar sus niveles de motivación, moral y desempeño. Este tipo de liderazgo se centra en el desarrollo de una visión compartida, la creación de un sentido de propósito y la construcción de relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo.

Según Bass (1985), los líderes transformacionales logran este impacto a través de cuatro componentes principales, conocidos como las "4I" del liderazgo transformacional:

Influencia Idealizada (Idealized Influence):

Los líderes transformacionales actúan como modelos a seguir, ganándose el respeto, la admiración y la confianza de sus seguidores. Estos líderes demuestran altos estándares éticos y morales, y sus acciones están alineadas con los valores organizacionales.

Ejemplo: Un líder que toma decisiones éticas y transparentes, incluso en situaciones difíciles, inspira confianza y compromiso en sus empleados.

Motivación Inspiradora (Inspirational Motivation):

Los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores al comunicar una visión clara, atractiva y motivadora del futuro. Utilizan el entusiasmo y el optimismo para movilizar a los empleados hacia el logro de metas organizacionales.

Ejemplo: Un líder que establece una visión ambiciosa para la organización y motiva a los empleados a trabajar juntos para alcanzarla.

Estimulación Intelectual (Intellectual Stimulation):

Los líderes transformacionales fomentan la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico entre sus seguidores. Alientan a los empleados a cuestionar el status quo, explorar nuevas ideas y buscar soluciones innovadoras a los problemas.

Ejemplo: Un líder que promueve un ambiente donde los empleados se sienten seguros para proponer ideas nuevas y asumir riesgos calculados.

Consideración Individualizada (Individualized Consideration):

Los líderes transformacionales se preocupan por las necesidades individuales de sus seguidores, actuando como mentores y apoyándolos en su desarrollo personal y profesional. Reconocen las diferencias individuales y adaptan su enfoque para satisfacer las necesidades específicas de cada empleado.

Ejemplo: Un líder que ofrece retroalimentación personalizada y oportunidades de desarrollo profesional a cada miembro de su equipo.

Diferencias entre Liderazgo Transformacional y Transaccional

Bass (1985) distingue el liderazgo transformacional del liderazgo transaccional, que se basa en un enfoque más tradicional de intercambio entre líderes y seguidores. Mientras que el liderazgo transaccional se centra en recompensas y castigos para garantizar el cumplimiento de tareas, el liderazgo transformacional busca inspirar y motivar a los empleados para que superen sus propios intereses y trabajen hacia metas colectivas.

Aspecto	**Liderazgo Transformacional**	**Liderazgo Transaccional**
Enfoque	Inspirar y transformar a los empleados.	Supervisar y garantizar el cumplimiento de tareas.
Relación con los empleados	Basada en la confianza, la admiración y el respeto.	Basada en recompensas y castigos.
Motivación	Intrínseca: desarrollo personal y compromiso.	Extrínseca: recompensas materiales o reconocimiento.

Impacto del Liderazgo Transformacional la cultura Organizacional

El liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la cultura organizacional, ya que influye directamente en las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados. Algunos de los efectos positivos incluyen:

Aumento de la Motivación y el Compromiso:

Los líderes transformacionales inspiran a los empleados a comprometerse con los objetivos organizacionales, lo que genera la cultura organizacional positivo y orientado al logro.

Fomento de la Confianza y la Colaboración:

Al actuar como modelos a seguir y demostrar altos estándares éticos, los líderes transformacionales generan confianza entre los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo.

Promoción de la Innovación:

Al estimular el pensamiento crítico y la creatividad, los líderes transformacionales crean la cultura organizacional que fomenta la innovación y la mejora continua.

Desarrollo Personal y Profesional:

Al brindar apoyo individualizado, los líderes transformacionales contribuyen al desarrollo de las habilidades y competencias de los empleados, lo que mejora su satisfacción laboral y su desempeño.

Reducción del Estrés y los Conflictos:

Un liderazgo transformacional efectivo puede reducir el estrés laboral al proporcionar una visión clara y un sentido de propósito, así como al fomentar relaciones positivas entre los empleados.

Aplicación del Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Provincial de Barranca

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Barranca, el liderazgo transformacional puede ser una herramienta clave para mejorar la cultura organizacional y el desempeño de los empleados. Algunas estrategias específicas incluyen:

Comunicación de una Visión Clara:

Los líderes de la municipalidad pueden inspirar a los empleados al establecer una visión compartida para mejorar los servicios públicos y el bienestar de la comunidad.

Fomento de la Innovación:

Promover un ambiente donde los empleados se sientan seguros para proponer ideas nuevas y participar en la toma de decisiones puede generar soluciones innovadoras para los desafíos municipales.

Apoyo Individualizado:

Los líderes pueden brindar mentoría y oportunidades de desarrollo profesional a los empleados, fortaleciendo su compromiso y satisfacción laboral.

Ética y Transparencia:

Actuar con integridad y transparencia en la toma de decisiones puede generar confianza entre los empleados y la comunidad, mejorando la cultura organizacional y la percepción pública de la municipalidad.

Críticas y Limitaciones del Liderazgo Transformacional

Aunque el liderazgo transformacional tiene numerosos beneficios, también enfrenta algunas críticas y limitaciones:

Dependencia del Líder:

Este estilo de liderazgo puede generar una dependencia excesiva de los empleados hacia el líder, lo que puede ser problemático si el líder deja la organización.

Dificultad para Implementar:

No todos los líderes poseen las habilidades necesarias para ser transformacionales, y desarrollar estas competencias puede requerir tiempo y recursos.

Riesgo de Idealización:

La influencia idealizada puede llevar a una percepción irrealista del líder, lo que podría generar problemas si el líder no cumple con las expectativas.

Enfoque en el Largo Plazo:

El liderazgo transformacional tiende a centrarse en objetivos a largo plazo, lo que puede ser un desafío en contextos donde se requieren resultados inmediatos.

Conclusión

La teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por Burns (1978) y ampliada por Bass (1985), ofrece un marco poderoso para comprender cómo los líderes pueden inspirar, motivar y transformar a sus empleados. Este estilo de liderazgo no solo mejora el desempeño individual y colectivo, sino que también contribuye a la creación de la cultura organizacional positivo, caracterizado por la confianza, la innovación y el compromiso. En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, implementar prácticas de liderazgo transformacional puede ser clave para fortalecer el ambiente laboral, mejorar la calidad de los servicios públicos y fomentar el desarrollo profesional de los empleados.

2.1.2.2 Teoría de la Dimensión Clima Organizacional

El clima organizacional es una dimensión fundamental en el análisis del comportamiento organizacional, ya que representa las percepciones compartidas de los empleados sobre el ambiente laboral y cómo este influye en su desempeño, motivación y satisfacción. Esta dimensión se centra en cómo los empleados experimentan y evalúan las políticas, prácticas, procedimientos y relaciones dentro de la organización. En el contexto de una tesis, la dimensión del clima organizacional se aborda como un factor clave para comprender el funcionamiento interno de una organización y su impacto en los resultados organizacionales.

Teoría de los Factores Motivacionales (Herzberg, 1959)

La teoría de los factores motivacionales, también conocida como la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, fue desarrollada por Frederick Herzberg en 1959 y es una de las teorías más influyentes en el campo de la motivación laboral. Esta teoría se centra en identificar los factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción de los empleados en el lugar de trabajo. Herzberg propuso que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son opuestos directos, sino que están influenciados por dos conjuntos de factores independientes: factores motivacionales y factores higiénicos.

Conceptualización de la Teoría

Herzberg desarrolló esta teoría a partir de un estudio en el que entrevistó a empleados de diversas industrias, preguntándoles sobre las experiencias laborales que los hacían sentir particularmente satisfechos o insatisfechos. A partir de estas entrevistas, concluyó que:

La satisfacción laboral está influenciada por factores intrínsecos relacionados con el contenido del trabajo.

Estos factores, denominados factores motivacionales, están relacionados con el crecimiento personal, el reconocimiento y el logro.

La insatisfacción laboral está influenciada por factores extrínsecos relacionados con el contexto del trabajo.

Estos factores, denominados factores higiénicos, incluyen aspectos como el salario, las condiciones laborales y las políticas organizacionales.

Herzberg argumentó que la ausencia de factores higiénicos genera insatisfacción, pero su presencia no necesariamente motiva a los empleados. Por otro lado, los factores motivacionales son los que realmente impulsan la satisfacción y el compromiso laboral.

Factores Higiénicos y Motivacionales

1. Factores Higiénicos (Extrínsecos):

Estos factores están relacionados con el entorno laboral y son necesarios para evitar la insatisfacción. Sin embargo, su presencia no garantiza la motivación ni la satisfacción laboral. Algunos ejemplos incluyen:

Salario: La percepción de un salario justo y competitivo.

Condiciones laborales: Un ambiente físico seguro, cómodo y adecuado para trabajar.

Políticas organizacionales: Normas y procedimientos claros y justos.

Relaciones interpersonales: Calidad de las relaciones con compañeros, supervisores y subordinados.

Supervisión:

Estilo de liderazgo y apoyo recibido por parte de los supervisores.

Seguridad laboral: Estabilidad en el empleo y ausencia de incertidumbre.

Impacto:

La ausencia de estos factores genera insatisfacción, pero su presencia no necesariamente motiva a los empleados a desempeñarse mejor. Por ejemplo, un salario adecuado puede evitar que los empleados se sientan insatisfechos, pero no necesariamente los hará más comprometidos o productivos.

2. Factores Motivacionales (Intrínsecos):

Estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y son los que realmente generan satisfacción y motivación en los empleados. Algunos ejemplos incluyen:

Logro: La sensación de haber alcanzado metas importantes o haber realizado un buen trabajo.

Reconocimiento: Ser valorado y reconocido por los logros y contribuciones.

Responsabilidad: Tener autonomía y control sobre las propias tareas y decisiones.

Crecimiento personal: Oportunidades para aprender, desarrollarse y avanzar en la carrera profesional.

Trabajo en sí mismo: La percepción de que el trabajo es interesante, desafiante y significativo.

Impacto:

La presencia de estos factores genera satisfacción y motivación, pero su ausencia no necesariamente causa insatisfacción. Por ejemplo, un empleado puede sentirse motivado si tiene oportunidades de crecimiento, pero si estas no están presentes, podría simplemente sentirse neutral en lugar de insatisfecho.

Principales Aportaciones de la Teoría

Separación entre satisfacción e insatisfacción:

Herzberg fue uno de los primeros en señalar que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son opuestos directos. Esto significa que eliminar los factores que causan insatisfacción no necesariamente genera satisfacción, y viceversa.

Énfasis en los factores intrínsecos:

La teoría destaca la importancia de los factores intrínsecos (motivacionales) para generar satisfacción y compromiso, lo que ha influido en el diseño de trabajos y en las estrategias de motivación organizacional.

Diseño del trabajo:

Herzberg sugirió que las organizaciones deberían centrarse en enriquecer los trabajos, es decir, hacerlos más significativos, desafiantes y satisfactorios para los empleados. Esto incluye proporcionar oportunidades de crecimiento, autonomía y reconocimiento.

Impacto en la gestión de recursos humanos:

La teoría ha influido en la forma en que las organizaciones diseñan sus políticas de recursos humanos, especialmente en áreas como la capacitación, el desarrollo profesional y los sistemas de reconocimiento.

Críticas y Limitaciones de la Teoría

Aunque la teoría de Herzberg ha sido ampliamente aceptada y utilizada, también ha recibido críticas y tiene ciertas limitaciones:

Subjetividad:

La teoría se basa en entrevistas subjetivas, lo que puede llevar a sesgos en la interpretación de los resultados.

Generalización:

Algunos críticos argumentan que la teoría no se aplica a todos los contextos laborales o a todos los tipos de empleados. Por ejemplo, los factores motivacionales pueden variar según la cultura, la industria o el nivel jerárquico.

Dificultad para separar factores:

En la práctica, los factores higiénicos y motivacionales no siempre son fáciles de separar. Por ejemplo, un salario alto puede ser tanto un factor higiénico (evitar insatisfacción) como un factor motivacional (reconocimiento del desempeño).

Enfoque limitado:

La teoría no considera otros factores importantes que pueden influir en la motivación, como las emociones, la personalidad o las relaciones sociales más complejas.

Aplicación de la Teoría en la cultura Organizacional

La teoría de Herzberg tiene una relación directa con el clima organizacional, ya que los factores higiénicos y motivacionales influyen en cómo los empleados perciben su ambiente laboral. La cultura organizacional positivo se caracteriza por la presencia de factores higiénicos adecuados (como condiciones laborales justas y relaciones positivas) y factores motivacionales que fomenten la satisfacción y el compromiso.

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Barranca, la aplicación de esta teoría podría incluir:

Mejorar los Factores Higiénicos:

Garantizar condiciones laborales adecuadas y seguras.

Establecer políticas organizacionales claras y justas.

Fomentar relaciones positivas entre los empleados y los líderes.

Fomentar los Factores Motivacionales:

Reconocer y valorar los logros de los empleados.

Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación.

Diseñar trabajos significativos y desafiantes que permitan a los empleados sentirse realizados.

Evaluar la Satisfacción Laboral:

Realizar encuestas y entrevistas para identificar los factores que generan satisfacción e insatisfacción entre los empleados, y diseñar estrategias específicas para abordar estas áreas.

Conclusión

La teoría de los factores motivacionales de Herzberg proporciona un marco valioso para comprender cómo los factores intrínsecos y extrínsecos influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral. Al diferenciar entre factores higiénicos y motivacionales, esta teoría ayuda a las organizaciones a diseñar estrategias efectivas para mejorar la cultura organizacional, aumentar la motivación de los empleados y fomentar un ambiente laboral positivo. Aunque tiene ciertas limitaciones, su enfoque en el enriquecimiento del trabajo y en la importancia de los factores intrínsecos sigue siendo relevante en la gestión moderna de recursos humanos. En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, aplicar esta teoría puede contribuir a mejorar el desempeño de los empleados y la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad.

2.1.2.3 Teoría de la Dimensión Normas y Valores Organizacionales

La dimensión de normas y valores organizacionales es un componente esencial dentro del estudio de la cultura organizacional, ya que define los principios, creencias y comportamientos esperados que guían las acciones de los empleados y el funcionamiento de la organización. Esta dimensión se centra en cómo las normas y valores compartidos influyen en la cultura organizacional, el comportamiento de los empleados y la percepción del ambiente laboral.

Las normas y valores organizacionales son fundamentales porque establecen un marco de referencia para las interacciones dentro de la organización, promoviendo la cohesión, el compromiso y la alineación con los objetivos organizacionales. Además, estas normas y valores no solo afectan el comportamiento individual, sino que también moldean la identidad colectiva de la organización.

Teoría Construyendo una Organización Basada en Valores. de Richard Barrett (2006)

Conceptualización

Las normas y valores organizacionales son elementos fundamentales que definen la cultura y el comportamiento dentro de una organización. Estos conceptos están interrelacionados y actúan como guías que orientan las acciones, decisiones y relaciones de los miembros de una organización, promoviendo la cohesión y el logro de los objetivos organizacionales.

Normas Organizacionales

Las normas organizacionales son reglas, pautas o estándares, explícitos o implícitos, que regulan el comportamiento de los empleados dentro de una organización. Estas normas establecen lo que se considera aceptable o inaceptable en términos de conducta, y pueden estar formalizadas en documentos oficiales o surgir de las interacciones sociales y culturales dentro del entorno laboral.

Normas formales: Son aquellas que están escritas y documentadas, como políticas, procedimientos, reglamentos internos y códigos de conducta. Estas normas son obligatorias y su incumplimiento puede tener consecuencias específicas.

Ejemplo: Cumplir con los horarios laborales establecidos o seguir los procedimientos de seguridad.

Normas informales: Son aquellas no escritas, pero que se desarrollan a partir de las interacciones sociales y culturales dentro de la organización. Estas normas suelen ser implícitas y se transmiten a través de la experiencia y la convivencia.

Ejemplo: La expectativa de ayudar a un compañero en caso de necesidad o la forma en que se celebran los logros en equipo.

Características de las Normas Organizacionales:

Regulan el comportamiento de los empleados.

Pueden ser explícitas (formales) o implícitas (informales).

Promueven la estabilidad y el orden dentro de la organización.

Facilitan la convivencia y la cooperación entre los miembros.

Valores Organizacionales

Los valores organizacionales son principios fundamentales que reflejan las creencias, prioridades y aspiraciones de una organización. Estos valores actúan como una brújula ética y estratégica, guiando las decisiones y acciones tanto de los líderes como de los empleados. Los valores organizacionales son esenciales para construir una identidad organizacional sólida y fomentar un sentido de pertenencia entre los miembros.

Valores declarados: Son los valores que la organización comunica públicamente, como parte de su misión, visión y principios éticos. Estos valores representan lo que la organización aspira a ser y cómo desea ser percibida.

Ejemplo: Innovación, integridad, responsabilidad social, respeto por la diversidad.

Valores prácticos: Son los valores que realmente se reflejan en las acciones y decisiones diarias de la organización. A veces, estos valores pueden diferir de los valores declarados.

Ejemplo: Aunque una organización declare que valora la transparencia, en la práctica puede no compartir información clave con sus empleados.

Características de los Valores Organizacionales:

- ✓ Representan las creencias fundamentales de la organización.
- ✓ Guían las decisiones estratégicas y operativas.
- ✓ Influyen en la cultura organizacional y en el comportamiento de los empleados.
- ✓ Pueden ser explícitos (declarados) o implícitos (prácticos).

Relación entre Normas y Valores Organizacionales

Las normas y valores organizacionales están estrechamente relacionados, ya que ambos contribuyen a definir la cultura organizacional y a orientar el comportamiento de los empleados. Mientras que los valores representan los principios fundamentales que guían a la organización, las normas son las reglas específicas que traducen esos valores en comportamientos concretos.

Ejemplo de relación:

Si un valor organizacional es el respeto, las normas asociadas podrían incluir políticas contra el acoso laboral, la promoción de la diversidad y la implementación de canales de comunicación abiertos y respetuosos.

Importancia de las Normas y Valores Organizacionales

Definen la Cultura Organizacional:

Las normas y valores son los pilares de la cultura organizacional, ya que establecen las expectativas sobre cómo deben comportarse los empleados y cómo se toman las decisiones dentro de la organización.

Fomentan la Cohesión y el Compromiso:

Cuando los empleados comparten y se alinean con los valores organizacionales, se genera un sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización.

Guían el Comportamiento:

Las normas y valores proporcionan un marco ético y conductual que guía las acciones de los empleados, promoviendo la consistencia y la coherencia en el trabajo.

Influyen en el Clima Organizacional:

Un conjunto claro y positivo de normas y valores contribuye a un clima organizacional saludable, caracterizado por la confianza, la colaboración y el respeto mutuo.

Impactan en el Desempeño Organizacional:

Las organizaciones con normas y valores sólidos tienden a ser más efectivas, ya que estos principios alinean los esfuerzos individuales con los objetivos colectivos.

Ejemplo Práctico de Normas y Valores Organizacionales

En una organización que valora la innovación, las normas asociadas podrían incluir:

Fomentar la participación de los empleados en la generación de ideas.

Establecer espacios para la colaboración interdisciplinaria.

Reconocer y recompensar las propuestas innovadoras.

En una organización que valora la responsabilidad social, las normas podrían incluir:

- ✓ Implementar políticas de sostenibilidad ambiental.
- ✓ Promover el voluntariado corporativo.
- ✓ Garantizar prácticas laborales éticas y justas.

Conclusión

Las normas y valores organizacionales son elementos esenciales para el funcionamiento de cualquier organización, ya que establecen las bases para la cultura, el comportamiento y la identidad organizacional. Mientras que los valores representan los principios fundamentales que guían a la organización, las normas traducen esos valores en comportamientos concretos y regulan las interacciones dentro del entorno laboral. Una organización que define y promueve normas y valores claros y positivos puede generar un ambiente laboral saludable, fomentar el compromiso de los empleados y alcanzar sus objetivos estratégicos de manera efectiva.

Richard Barrett, en su obra "Building a Values-Driven Organization: A Whole System Approach to Cultural Transformation" (2006), desarrolla un enfoque integral para la transformación cultural de las organizaciones, basado en la alineación de los valores individuales, organizacionales y sociales. Su teoría se centra en cómo los valores compartidos pueden ser un motor clave para el éxito organizacional, la sostenibilidad y el bienestar de los empleados.

Barrett propone que las organizaciones deben evolucionar hacia un modelo basado en valores, donde las decisiones y acciones estén guiadas por principios éticos y aspiraciones colectivas. Este enfoque no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también

fomenta un entorno laboral más saludable, comprometido y alineado con las necesidades de la sociedad.

Modelo de los Siete Niveles de Conciencia Organizacional

Uno de los aportes más destacados de Barrett es su Modelo de los Siete Niveles de Conciencia Organizacional, que adapta su modelo de los siete niveles de conciencia individual al contexto organizacional. Este modelo describe cómo las organizaciones evolucionan y maduran a través de diferentes niveles de conciencia, cada uno de los cuales está asociado con valores específicos y prioridades estratégicas.

Los Siete Niveles de Conciencia Organizacional:

Supervivencia:

En este nivel, la organización se centra en la seguridad financiera, la estabilidad y la eficiencia operativa.

Valores clave: Seguridad, control, resultados financieros.

Ejemplo: Una empresa que prioriza la reducción de costos para garantizar su supervivencia en el mercado.

Relaciones:

El enfoque está en construir relaciones sólidas y fomentar la armonía entre los empleados, clientes y otras partes interesadas.

Valores clave: Respeto, comunicación, lealtad.

Ejemplo: Una organización que invierte en programas de bienestar para sus empleados.

Autoestima:

Este nivel se centra en el desempeño, la excelencia y el reconocimiento. Las organizaciones buscan destacarse en el mercado y ganar reputación.

Valores clave: Calidad, profesionalismo, responsabilidad.

Ejemplo: Una empresa que implementa estándares de calidad para mejorar su competitividad.

Transformación:

Aquí, la organización busca adaptarse al cambio, innovar y empoderar a sus empleados. Es un nivel de aprendizaje y crecimiento continuo.

Valores clave: Innovación, creatividad, adaptabilidad.

Ejemplo: Una empresa que fomenta la participación de los empleados en la toma de decisiones y promueve la innovación.

Cohesión Interna:

En este nivel, la organización se alinea con una misión y visión compartidas, promoviendo la colaboración y el compromiso.

Valores clave: Honestidad, integridad, propósito compartido.

Ejemplo: Una organización que define claramente su misión y la comunica a todos los niveles.

Hacer una Diferencia:

La organización se enfoca en contribuir al bienestar de la sociedad y en generar un impacto positivo en su entorno.

Valores clave: Responsabilidad social, sostenibilidad, servicio.

Ejemplo: Una empresa que implementa políticas de responsabilidad social corporativa y prácticas sostenibles.

Servicio a la Humanidad y al Planeta:

Este nivel representa el más alto grado de conciencia organizacional, donde la organización se dedica a servir a la humanidad y al planeta de manera altruista.

Valores clave: Compasión, altruismo, sostenibilidad global.

Ejemplo: Una organización que lidera iniciativas globales para combatir el cambio climático o reducir la pobreza.

Alineación de Valores: Individual, Organizacional y Social

Barrett enfatiza la importancia de la alineación de valores entre los empleados, la organización y la sociedad. Según su teoría, cuando los valores individuales de los empleados están alineados con los valores organizacionales, se genera un mayor compromiso, satisfacción laboral y productividad. Además, cuando los valores organizacionales están alineados con las necesidades y expectativas de la sociedad, la organización gana legitimidad y sostenibilidad a largo plazo.

Beneficios de la Alineación de Valores:

Mayor Compromiso de los Empleados:

Los empleados se sienten más motivados y comprometidos cuando sus valores personales coinciden con los de la organización.

Mejor Desempeño Organizacional:

Las organizaciones basadas en valores tienden a ser más innovadoras, resilientes y efectivas.

Impacto Social Positivo:

Las organizaciones que alinean sus valores con las necesidades sociales contribuyen al bienestar de la comunidad y fortalecen su reputación.

Transformación Cultural: Un Enfoque Sistémico

Barrett propone un enfoque sistémico para la transformación cultural, que incluye los siguientes pasos:

Evaluación de la Cultura Actual:

Utilizar herramientas como el Cultural Values Assessment (CVA) para identificar los valores actuales y deseados dentro de la organización.

Definición de Valores y Propósito:

Establecer una visión clara y un conjunto de valores fundamentales que guíen la cultura organizacional.

Alineación de Liderazgo:

Asegurarse de que los líderes encarnen los valores organizacionales y actúen como modelos a seguir.

Implementación de Cambios:

Introducir políticas, prácticas y estructuras que refuercen los valores deseados.

Seguimiento y Ajuste:

Monitorear el progreso y realizar ajustes según sea necesario para mantener la alineación cultural.

Impacto de la Teoría de Barrett en las Organizaciones

La teoría de Barrett ha sido ampliamente aplicada en organizaciones de todo el mundo, desde empresas privadas hasta instituciones públicas y organizaciones sin fines de lucro. Su enfoque basado en valores ha demostrado ser efectivo para:

- ✓ Mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados.
- ✓ Fomentar la innovación y la adaptabilidad al cambio.
- ✓ Construir una reputación sólida y sostenible.
- ✓ Generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Conclusión

La teoría de Richard Barrett sobre la construcción de organizaciones basadas en valores ofrece un marco poderoso para la transformación cultural y el desarrollo organizacional. Su modelo de los siete niveles de conciencia organizacional proporciona una guía clara para que las organizaciones evolucionen hacia un modelo más ético, sostenible y alineado con las necesidades de sus empleados y la sociedad. Al adoptar este enfoque, las

organizaciones pueden no solo mejorar su desempeño, sino también contribuir al bienestar colectivo y al desarrollo sostenible.

2.3 Bases filosóficas

No se realiza

2.4 Definición de términos básicos

1. Cultura Organizacional

Conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, que influyen en su comportamiento y en la forma en que interactúan entre sí y con el entorno. Según Schein (2017), la cultura organizacional se manifiesta en tres niveles: artefactos visibles, valores compartidos y supuestos básicos subyacentes.

2. Gestión Pública

Proceso mediante el cual las instituciones del sector público planifican, organizan, dirigen y controlan recursos y actividades para satisfacer las necesidades de la población y alcanzar los objetivos del desarrollo social. La gestión pública eficiente depende de una cultura organizacional sólida que fomente la transparencia, la ética y la orientación al servicio.

3. Liderazgo Organizacional

Capacidad de los líderes dentro de una organización para influir en los valores, actitudes y comportamientos de los trabajadores, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales. Según Robbins y Judge (2018), el liderazgo efectivo es un factor clave para la creación y transformación de la cultura organizacional.

4. Clima Organizacional

Percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación, la motivación y las condiciones físicas del entorno de trabajo. Según Chiavenato (2017), el clima organizacional influye directamente en la satisfacción y el desempeño laboral.

5. Valores Organizacionales

Principios éticos y morales que guían el comportamiento de los miembros de una organización y que son fundamentales para la toma de decisiones y la interacción con los demás. Los valores organizacionales son esenciales para construir una cultura organizacional sólida y alineada con los objetivos institucionales.

6. Transparencia Institucional

Capacidad de una institución pública para actuar de manera abierta, ética y accesible, permitiendo que los ciudadanos conozcan y supervisen sus procesos y decisiones. Según Klitgaard (1988), la transparencia es un elemento clave para combatir la corrupción y fortalecer la confianza ciudadana.

7. Desempeño Laboral

Nivel de cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas a los trabajadores, medido en términos de eficiencia, eficacia y calidad. El desempeño laboral está influenciado por factores como la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional.

8. Resistencia al Cambio

Actitud o comportamiento de los trabajadores que se oponen a la implementación de nuevas estrategias, tecnologías o procesos dentro de una organización. Según Robbins y Judge (2018), la resistencia al cambio es común en organizaciones con culturas débiles o disfuncionales.

9. Ética Organizacional

Conjunto de principios y normas que regulan el comportamiento de los miembros de una organización, promoviendo la integridad, la honestidad y la responsabilidad en la gestión de recursos y en la interacción con los ciudadanos.

10. Comunicación Organizacional

Proceso mediante el cual se transmiten mensajes, ideas y valores dentro de una organización, facilitando la coordinación, la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Una comunicación efectiva es esencial para construir una cultura organizacional sólida y la cultura laboral favorable.

2.5 Formulación de hipótesis

No se realiza

2.6 Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cultura Organizacional	Liderazgo Organizacional	Estilo de liderazgo predominante Capacidad de comunicación del líder Promoción de la motivación laboral Resolución de conflictos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, y 9
	Clima Organizacional	Relaciones interpersonales Satisfacción laboral Percepción de equidad Ambiente físico de trabajo	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, y 18
	Valores y normas Organizacionales	Claridad de los valores institucionales Cumplimiento de normas internas Promoción de la ética y transparencia Identificación con la misión y visión institucional Acceso equitativo	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, y 27

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Sera Básica. La investigación de Esteban (2018) se clasifica como básica, ya que su objetivo principal es ampliar el conocimiento sin enfocarse en su aplicación directa para resolver problemas. En este tipo de investigación, se prioriza la profundización del entendimiento y la exploración de la realidad.

3.1.2 Nivel de investigación

La investigación adoptará un nivel descriptivo, ya que su propósito es comprender el nivel de la cultura Organizacional en la Municipalidad de Barranca. 2024. A partir de la recopilación de datos, se analizará y detallará este fenómeno específico.

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño será No experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que, en un diseño no experimental, no se modifica la variable, ya que se limita a observar y analizar los acontecimientos en su estado natural, según se presentan en la realidad.

3.1.4 Enfoque de investigación

El enfoque de investigación será cuantitativo, lo que implica la recolección y análisis de datos numéricos para describir y explicar fenómenos sociales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2 Población y muestra

3.1.5 Población

La población para el presente estudio está conformada 76 administrativos actores sociales de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.1.6 Muestra

Está conformada 76 administrativos actores sociales de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.3 Intrumento de recolección de datos

Técnica: Encuesta.

La investigación se realizará haciendo uso de una encuesta como técnica de recolección de información en donde se preguntará de manera escrita a un grupo de colaboradores con el fin de obtener información necesaria para conocer la realidad.

Instrumento:

Cuestionario de elaboración propia de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024. donde se planteará preguntas relacionadas a las dimensiones e indicadores para conocer el impacto de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Denominación	**:** Cuestionario sobre de la Cultura Organizacional.
Autor	**:** Dara Sadai Campos Ventura Martinez Rimac, Luz Maria
Objetivo	**:** Es medir el impacto de la Cultura Organizacional de la Municipalidad Provincial de Barranca, sin importar las diferencias entre culturas de diferentes países, considerando las dimensiones:
Alcance	**:** Actores sociales Administrativos de Barranca y de ambos sexos.
Aplicación	**:** Individual.
Duración	**:** 10 - 20 minutos.

Material **:** Lapicero y papel bond

Descripción Está conformada por 27 ítems, cada uno con 5 opciones de respuesta.

Tipificación **:** El cuestionario consta de tres dimensiones de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Liderazgo Organizacional	Estilo de liderazgo predominante	1, 2,3, 4, 5, 6, 7, 8, y 9
	Capacidad de comunicación del líder	
	Promoción de la motivación laboral	
	Resolución de conflictos	
Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y18.
	Satisfacción laboral:	
	Percepción de equidad	
	Ambiente físico de trabajo.	
Valores y normas Organizacionales	Claridad de los valores institucionales	19, 20, 21, 22, 23. 24, 25, 26 y 27.
	Cumplimiento de normas internas	
	Promoción de la ética y transparencia	
	Identificación con la misión y visión institucional	

Calificación **:** Se consideró la escala de Likert

5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Interpretación: Puntuaciones mayores indican el impacto de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024. La escala de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones de respuesta

Confiabilidad Se analizará la consistencia interna a través del cálculo del Alpha de Cronbach, que es una medida de la Inter correlación entre los ítems que conforman la escala. Un Alpha de Cronbach superior a 0,95 muy cercano a uno y es aceptable. Espinoza I. e., 2011

El instrumento de investigación se validó a través de una prueba piloto para comprobar su consistencia o seguridad, que se aplicó al 20 administrativos actores sociales de la población, realizado en un breve espacio de tiempo, para determinar si las preguntas cumplen con la función de recabar la información requerida según los objetivos de la investigación, Para ello se ha aplicado el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, este coeficiente resultó ser $\alpha = 0{,}95$ un valor muy cercano a uno, es por ello que se llegó a la conclusión que el instrumento es aceptable, confiable, consistente y homogéneo internamente en todos sus ítems.

Tabla 1

Confiabilidad alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,95	27

Nota: Elaboración propia.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Luego de obtener el consentimiento y el permiso de la organización, se procederá al levantamiento de datos para efectuar la descripción y análisis de datos obtenidos, respecto a la aplicación de los instrumentos de medición sobre la variable estrés laboral.

3.1.7 Codificación de Datos

El primer paso en el procesamiento de la información será la codificación de los datos recopilados. Cada respuesta de los participantes se asignará a un código numérico o categoría correspondiente según las preguntas del cuestionario o los temas abordados en las entrevistas. Este proceso facilitará el análisis posterior de los datos y la identificación de patrones o tendencias.

3.1.8 Ingresos de datos

Una vez codificados, los datos se ingresarán en una base de datos electrónica utilizando software especializado, como SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y Excel. Se verificará la precisión de los datos ingresados mediante la revisión cruzada de una muestra aleatoria de respuestas con los formularios originales.

3.1.9 Limpieza de datos

Se trata de la eliminación de datos duplicados, la corrección de entradas erróneas y la identificación de valores atípicos o faltantes.

3.1.10 Análisis descriptivo

En el análisis descriptivo se utilizará la técnica estadística, la cual ayudará a resumir y describir las características principales de un conjunto de datos. Su objetivo principal es proporcionar una visión general de las características básicas de los datos, como su distribución, tendencia central, dispersión y otras propiedades importantes.

3.1.11 Interpretación de los resultados

Se describirán las implicaciones de los hallazgos para la comprensión del fenómeno estudiado y se ofrecerán recomendaciones para futuras investigaciones o intervenciones prácticas basadas en los resultados obtenidos.

Tabla 2

Baremación de los niveles para los valores.

Niveles	**Rangos**	**Rangos**	**Rangos**	**Rangos**
	V	D1	D2	D3
Malo	27-63	9-21	9-21	9-21
Regular	64-100	21-33	21-33	21-33
Bueno	100-136	33-45	33-45	33-45

Nota: Elaboración propia.

Los intervalos de la tabla 2 están asociados a los niveles: "malo", "regular" y "bueno", los cuales reflejan el estado de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca y sus dimensiones evaluadas: liderazgo, clima organizacional y normas y valores organizacionales.

El nivel malo, representa las valoraciones más bajas y señala importantes deficiencias en la Cultura organizacional. En este caso, la Municipalidad Provincial de Barranca podría estar presentando graves problemas en cuanto al liderazgo, el clima laboral y la aplicación de las normas y valores que podrían estar contribuyendo a la desconfianza y la falta de satisfacción en los trabajadores.

El nivel regular, corresponde a valoraciones intermedias, lo que sugiere que, aunque la organización funciona, aún presenta áreas de mejora.

El nivel bueno refleja una cultura organizacional consolidada. En ese caso, el liderazgo es eficiente, el clima laboral es positivo y motivador. Además, las normas y valores organizacionales son muy bien comunicados, respetados y aplicados.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de la variable Cultura Organizacional

Tabla 3

Tabla de frecuencias del nivel de percepción de la Cultura Organizacional en la Municipalidad de Barranca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	26	34,2	34,2	34,2
	Regular	50	65,8	65,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

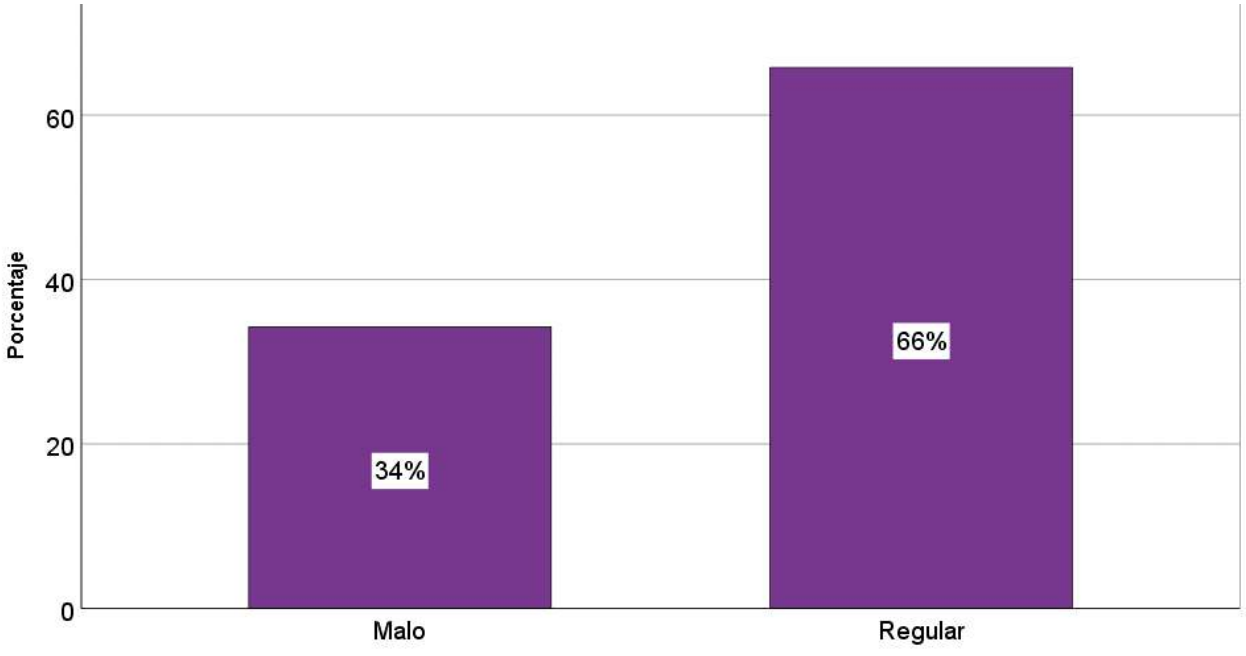


Figura 1

Nivel de percepción de la Cultura Organizacional.

En el análisis de los resultados obtenidos sobre la variable Cultura Organizacional, se observa que la mayoría de los administrativos encuestados, el 66% considera que este se encuentra en un nivel regular, mientras que el 34% de ellos lo percibe en un nivel malo. Esto sugiere que, si bien la mayoría no percibe un ambiente laboral completamente negativo, existen problemas y deficiencias que podrían estar afectando la satisfacción y el desempeño de los trabajadores.

4.1.2 Descripción de la dimensión Liderazgo Organizacional

Tabla 4

Tabla de frecuencias del nivel de liderazgo organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	25,0	25,0	25,0
	Regular	54	71,1	71,1	96,1
	Bueno	3	3,9	3,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

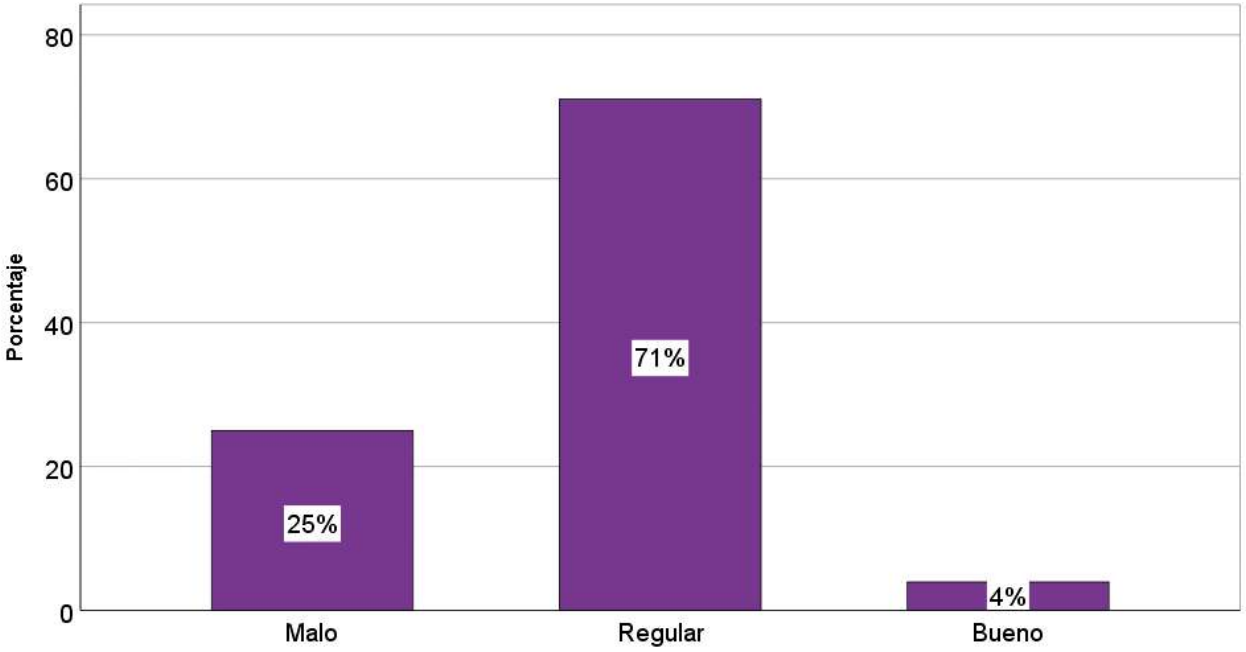


Figura 2

Nivel de liderazgo organizacional.

De los resultados obtenidos, se observa que el 71% de los administrativos encuestados manifiestan que el liderazgo organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca es de nivel regular, mientras que el 25% lo califica como malo y solo un 4% lo percibe a un nivel bueno. Según los aspectos evaluados, esto indica que, aunque el liderazgo no es percibido en su totalidad como negativo, aún existen áreas de mejora en cuanto a la comunicación de objetivos, la toma en cuenta de las opiniones del equipo, el reconocimiento del desempeño y la gestión de conflictos.

4.1.3 Descripción de la dimensión Clima Organizacional

Tabla 5

Tabla de frecuencias del nivel del clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	25,0	25,0	25,0
	Regular	57	75,0	75,0	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

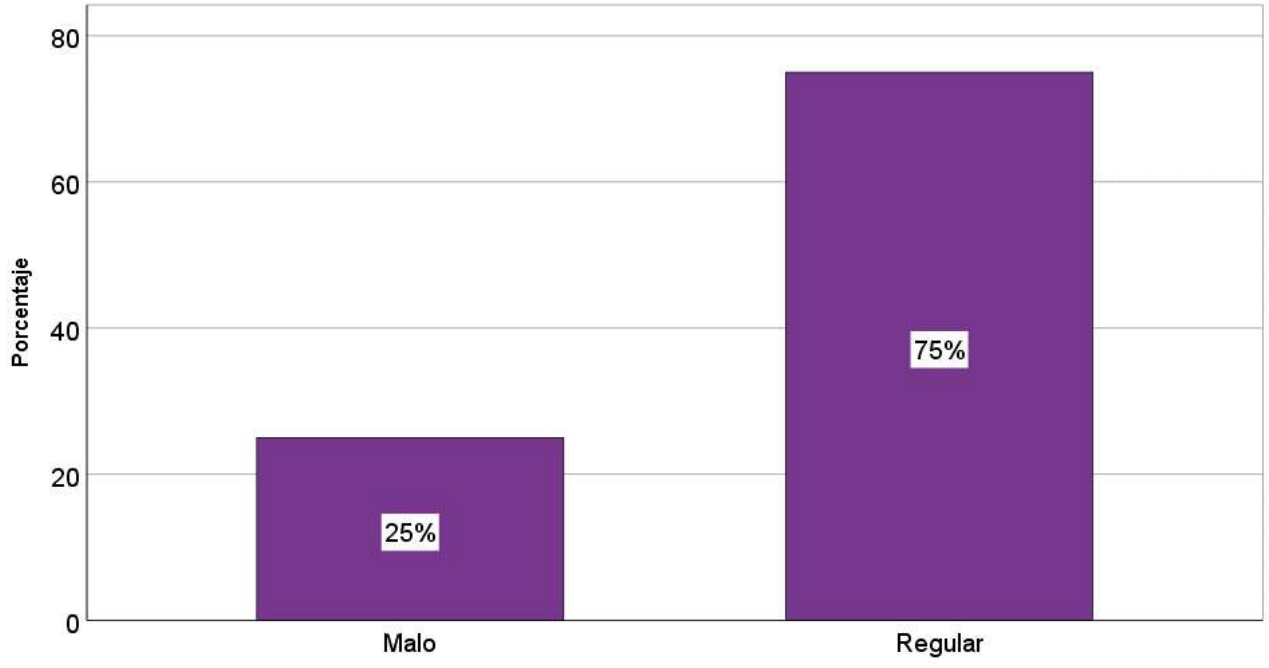


Figura 3

Nivel del clima organizacional.

De los resultados obtenidos, se puede observar que el 75% de los administrativos encuestados manifiestan que el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca es de nivel regular, mientras que el 25% de ellos lo califica como malo. Esto sugiere que, si bien existe un grado de respeto y colaboración entre los trabajadores, estos no son consistentes ni suficientes para generar un ambiente y clima organizacional adecuado.

4.1.4 Descripción de la dimensión Normas y Valores Organizacionales

Tabla 6

Tabla de frecuencias del nivel de normas y valores organizacionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	32	42,1	42,1	42,1
	Regular	41	53,9	53,9	96,1
	Bueno	3	3,9	3,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

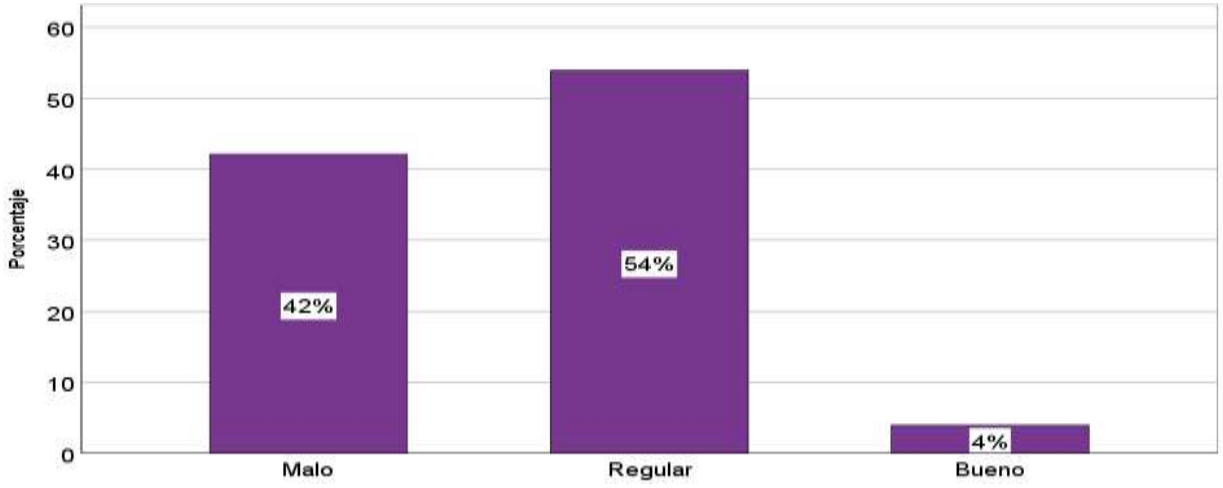


Figura 4

Nivel de normas y valores organizacionales.

De los resultados obtenidos, se puede observar que el 54% de los administrativos encuestados manifiestan que las normas y valores organizacionales en la Municipalidad

Provincial de Barranca se encuentran en un nivel regular, mientras que el 42% lo califica como malo y solo un 4% lo percibe a un nivel bueno. Esto indica que, en términos generales, según la percepción de los trabajadores, el conocimiento, la comunicación y el cumplimiento de las normas y valores organizacionales no son del todo efectivos dentro de la institución.

4.2Contrastación de hipótesis

No se realiza.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

5.1 Discusión

La cultura organizacional es un factor determinante en el desempeño de las instituciones públicas, pues influye directamente en la eficiencia administrativa, la motivación laboral y la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía. La Municipalidad Provincial de Barranca no es ajena a esta realidad, ya que la cultura organizacional en esta institución presenta características que impactan de manera significativa en su gestión y en la percepción ciudadana sobre su desempeño. Este estudio se centra en describir la cultura organizacional de la municipalidad, considerando sus dimensiones clave: liderazgo organizacional, clima organizacional y normas y valores organizacionales, con el objetivo de identificar debilidades y oportunidades de mejora en la institución.

Diversos estudios han abordado la cultura organizacional en el sector público y su influencia en el desempeño laboral. Investigaciones previas como la de Pérez (2020) en la Municipalidad de Guayaquil evidenciaron que una cultura organizacional débil, caracterizada por la falta de cohesión y liderazgo, afecta negativamente la eficiencia institucional. De manera similar, Rodríguez (2021) halló que la falta de alineación entre valores organizacionales y prácticas diarias en la Alcaldía de Medellín generaba inconsistencias en la gestión pública, impactando en la satisfacción de los ciudadanos. En el contexto peruano, estudios como el de Quispe (2020) en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho demostraron que un liderazgo ineficaz y una cultura organizacional débil estaban correlacionados con un bajo desempeño laboral ($r = 0.82$, $p < 0.05$). Asimismo, Vargas (2022) en la Municipalidad de Trujillo destacó que la presencia de valores compartidos y liderazgo transformacional mejora la calidad del servicio público.

Pese a estos hallazgos, la cultura organizacional en municipalidades peruanas de tamaño mediano y pequeño, como la Municipalidad Provincial de Barranca, ha sido menos

explorada. Existen vacíos de conocimiento sobre la dinámica específica de esta institución, la percepción de sus trabajadores respecto al liderazgo y el impacto de las normas y valores en su desempeño. Si bien estudios previos han abordado la cultura organizacional en gobiernos locales, estos han sido más frecuentes en grandes ciudades o en municipalidades con alta capacidad de gestión. En ese sentido, la presente investigación aporta al conocimiento académico al analizar la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Barranca desde un enfoque cuantitativo y descriptivo, permitiendo una comprensión más detallada de sus fortalezas y debilidades.

El objetivo general de esta investigación es describir la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2024. Para ello, se analizaron tres dimensiones fundamentales: liderazgo organizacional, clima organizacional y normas y valores organizacionales. A través de un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, se aplicaron encuestas a 76 administrativos de la institución, permitiendo medir la percepción de los trabajadores sobre estos aspectos clave. Los hallazgos buscan servir como insumo para la implementación de estrategias de mejora en la gestión municipal y contribuir al debate sobre la cultura organizacional en el sector público peruano.

El liderazgo organizacional

El liderazgo organizacional es un pilar fundamental dentro de la cultura organizacional, ya que define la forma en que los líderes influyen en sus equipos y en la gestión institucional. En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, los resultados obtenidos en la presente investigación muestran que la percepción del liderazgo organizacional es predominantemente regular, con un 71% de los encuestados situándolo en esta categoría. Por otro lado, un 25% de los participantes calificó el liderazgo como malo, mientras que solo un 4% lo consideró bueno. Estos datos reflejan una debilidad estructural en la forma en que los directivos y mandos medios ejercen su liderazgo dentro de la municipalidad, lo que podría estar afectando el desempeño general de la institución y el bienestar laboral de sus trabajadores.

Los hallazgos sugieren que el liderazgo en la Municipalidad Provincial de Barranca carece de elementos motivadores y de una dirección clara que inspire confianza y compromiso en los trabajadores. Esto se alinea con investigaciones previas, como la de Quispe (2020), quien encontró que un liderazgo organizacional deficiente en municipalidades del país estaba

altamente correlacionado con un bajo nivel de satisfacción laboral y un desempeño institucional ineficaz. De manera similar, Vargas (2022) identificó que la falta de liderazgo transformacional en municipalidades peruanas generaba una percepción negativa en los trabajadores respecto a la comunicación interna y la toma de decisiones estratégicas.

Uno de los aspectos clave que podrían estar incidiendo en la percepción regular o negativa del liderazgo en la municipalidad es la falta de comunicación efectiva. Según Robbins y Judge (2018), el liderazgo exitoso en organizaciones públicas se caracteriza por la capacidad de los directivos para transmitir objetivos organizacionales de manera clara y fomentar la participación de los trabajadores. Sin embargo, los resultados de este estudio reflejan que una parte significativa del personal municipal percibe una ausencia de dirección estratégica y de un liderazgo que promueva la cooperación y el desarrollo profesional.

Otro elemento relevante es la limitada capacidad de los líderes municipales para promover un entorno laboral basado en el reconocimiento y la meritocracia. De acuerdo con Mendoza (2020), un liderazgo organizacional efectivo debe estar acompañado de incentivos adecuados, tanto económicos como simbólicos, para que los trabajadores se sientan valorados en sus funciones. En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, la percepción de un liderazgo predominantemente regular o deficiente sugiere que no se están implementando estrategias efectivas para reconocer el esfuerzo y desempeño de los empleados, lo que podría estar incidiendo en la desmotivación y en la baja satisfacción laboral.

Asimismo, la capacidad de los líderes municipales para resolver conflictos dentro de la institución parece ser un área de oportunidad. De acuerdo con estudios como el de Rojas (2021), la falta de resolución de conflictos y la inexistencia de mecanismos claros para abordar discrepancias dentro de la organización pueden contribuir a un ambiente laboral tenso y poco productivo. En la Municipalidad Provincial de Barranca, los datos sugieren que los trabajadores no perciben que sus líderes cuenten con habilidades efectivas para gestionar conflictos y promover un clima organizacional armónico.

Dada la importancia del liderazgo organizacional para el funcionamiento eficiente de la municipalidad, es fundamental que se implementen estrategias que fortalezcan esta dimensión. Esto podría incluir programas de capacitación para directivos y mandos medios en liderazgo transformacional, comunicación efectiva y gestión del talento humano. Además,

se recomienda establecer mecanismos de retroalimentación continua, donde los trabajadores puedan expresar sus percepciones sobre el liderazgo dentro de la institución y proponer mejoras en la gestión municipal.

En conclusión, el análisis descriptivo de la dimensión de liderazgo organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca evidencia deficiencias significativas en la manera en que los directivos ejercen su influencia dentro de la institución. La percepción predominantemente regular o negativa del liderazgo sugiere la necesidad de implementar reformas estructurales en la forma en que se gestiona el talento humano dentro de la municipalidad. En los siguientes apartados, se abordarán las limitaciones del estudio y se plantearán recomendaciones para futuras investigaciones.

El clima organizacional

El clima organizacional es un factor esencial que influye en el bienestar laboral y la eficiencia administrativa dentro de una institución pública. En la Municipalidad Provincial de Barranca, los resultados reflejan una percepción predominantemente regular respecto a esta dimensión. De acuerdo con los datos recopilados, el 75% de los encuestados considera que el clima organizacional en la municipalidad es regular, mientras que un 25% lo califica como malo. Este hallazgo sugiere la existencia de aspectos que limitan un ambiente laboral óptimo, lo que puede repercutir en el desempeño de los trabajadores y en la calidad del servicio público brindado a la ciudadanía.

El análisis de estos resultados pone en evidencia que existen deficiencias en la dinámica interna de la municipalidad, especialmente en términos de interacción entre los trabajadores, condiciones laborales y motivación organizacional. Investigaciones previas como las de Mendoza (2020) han señalado que un clima organizacional regular o negativo en instituciones públicas puede estar relacionado con la falta de incentivos laborales, liderazgo poco efectivo y una comunicación interna deficiente. En este sentido, la percepción de un clima organizacional que no alcanza niveles óptimos en la Municipalidad de Barranca podría estar reflejando problemáticas estructurales en estos aspectos.

Uno de los factores más relevantes en la evaluación del clima organizacional es la percepción de relaciones interpersonales dentro de la institución. La falta de cohesión y colaboración entre los trabajadores puede generar tensiones y conflictos que afectan el desempeño organizacional. Según Rojas (2021), un clima laboral donde predominan

relaciones interpersonales distantes o poco colaborativas tiende a disminuir la satisfacción de los empleados y afecta la eficiencia de la administración pública. En la Municipalidad Provincial de Barranca, la percepción mayoritaria de un clima organizacional regular podría estar indicando la necesidad de fortalecer los vínculos interpersonales y fomentar una mayor cooperación entre los trabajadores.

Asimismo, la motivación y el reconocimiento laboral son factores clave que inciden en la percepción del clima organizacional. Estudios como el de Pérez (2020) han demostrado que cuando los empleados no perciben incentivos ni reconocimiento por su desempeño, su nivel de compromiso y satisfacción laboral disminuye significativamente. En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, la percepción de un clima organizacional poco favorable podría estar relacionada con la falta de programas de reconocimiento laboral y desarrollo profesional, lo que desmotiva a los trabajadores y limita su rendimiento.

Otro aspecto importante es la percepción de equidad dentro de la organización. La falta de transparencia en la toma de decisiones y la percepción de favoritismos pueden generar descontento y desconfianza entre los empleados. Según Vargas (2022), las instituciones que no garantizan un trato equitativo en la asignación de tareas, beneficios y oportunidades de crecimiento tienden a presentar un clima organizacional deteriorado. En la Municipalidad Provincial de Barranca, los resultados sugieren que la equidad y la transparencia en los procesos internos podrían ser áreas de oportunidad para fortalecer la confianza y el sentido de pertenencia de los empleados.

Para mejorar la percepción del clima organizacional en la municipalidad, es fundamental implementar estrategias que fomenten un ambiente laboral más colaborativo y motivador. Esto incluye el fortalecimiento de la comunicación interna, la promoción de espacios de diálogo entre los trabajadores y la implementación de programas de bienestar laboral. Además, es recomendable desarrollar mecanismos de reconocimiento laboral que valoren el esfuerzo y desempeño de los empleados, lo que contribuiría a mejorar su motivación y compromiso con la institución.

Las normas y valores organizacionales

Las normas y valores organizacionales son un componente esencial de la cultura organizacional, ya que establecen los principios fundamentales que guían el comportamiento de los trabajadores y la toma de decisiones dentro de la municipalidad. En el caso de la

Municipalidad Provincial de Barranca, los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que la percepción sobre esta dimensión es mayormente regular. Según los datos analizados, el 54% de los encuestados considera que las normas y valores organizacionales dentro de la municipalidad son regulares, mientras que un 42% los califica como deficientes y solo un 4% los percibe como adecuados.

Estos resultados sugieren que existe una falta de claridad en la definición e implementación de los valores organizacionales dentro de la municipalidad. Estudios previos, como el de Rojas (2021), han demostrado que cuando las normas organizacionales no son comunicadas de manera efectiva ni promovidas en la práctica institucional, los trabajadores desarrollan una percepción de inestabilidad e inconsistencia en la gestión. En la Municipalidad de Barranca, la alta proporción de encuestados que considera que las normas organizacionales son regulares o deficientes podría estar reflejando la falta de políticas claras en materia de ética, transparencia y compromiso institucional.

Otro aspecto relevante en la evaluación de esta dimensión es la percepción sobre el cumplimiento de normas internas. Los resultados muestran que una parte significativa de los trabajadores no percibe una aplicación uniforme de las normativas dentro de la institución. Esto puede generar una sensación de inequidad en la administración municipal, lo que, según estudios como el de Mendoza (2020), puede afectar negativamente la confianza de los empleados en la organización y reducir su nivel de compromiso con la gestión pública.

Asimismo, los valores organizacionales desempeñan un papel clave en la construcción de una identidad institucional sólida. Sin embargo, los resultados de este estudio indican que la percepción sobre la promoción de valores organizacionales en la Municipalidad Provincial de Barranca es insuficiente. De acuerdo con Vargas (2022), una cultura organizacional basada en valores bien definidos y promovidos activamente genera un ambiente de trabajo más cohesionado y productivo. En el contexto de la municipalidad, la falta de una política clara sobre valores organizacionales podría estar contribuyendo a una cultura organizacional fragmentada y a un bajo sentido de pertenencia entre los trabajadores.

La falta de coherencia en la aplicación de valores y normas dentro de la municipalidad también puede afectar la percepción de transparencia y la confianza en la gestión municipal. Según Pérez (2020), en contextos donde los valores organizacionales no son reforzados a través de políticas institucionales claras, los trabajadores tienden a percibir mayor

incertidumbre respecto a la dirección estratégica de la organización. En la Municipalidad Provincial de Barranca, la necesidad de fortalecer la promoción de valores éticos y el cumplimiento de normativas internas es un aspecto clave para mejorar la cultura organizacional y la percepción de estabilidad dentro de la institución.

Por lo tanto, los hallazgos de este estudio reflejan la necesidad de reforzar los mecanismos de difusión y aplicación de valores organizacionales dentro de la Municipalidad Provincial de Barranca. Implementar programas de formación en ética institucional, desarrollar estrategias de comunicación interna más efectivas y garantizar la equidad en la aplicación de normativas son algunas de las acciones recomendadas para fortalecer esta dimensión. En los siguientes apartados, se abordarán las limitaciones del estudio y se propondrán estrategias para futuras investigaciones sobre la cultura organizacional en instituciones públicas

Limitaciones

Además de los aspectos dilucidados en los apartados anteriores la presente investigación debe reconocer las limitaciones metodológicas inherentes a la naturaleza de los métodos , contextuales para interpretar los hallazgos dentro de su marco de alcance y proporcionar líneas de exploración futuras. En el caso del presente estudio sobre la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, se identifican diversas restricciones en términos del diseño metodológico, el tamaño y la composición de la muestra, la profundidad en el análisis de variables subjetivas, así como la ausencia de estudios comparativos en contextos similares.

El principal factor limitante es el diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo, el cual permite analizar la percepción de los trabajadores sobre la cultura organizacional, pero no establece relaciones de causalidad entre variables. Esta restricción metodológica impide examinar de manera profunda la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral o en la eficiencia institucional. Futuros estudios podrían emplear metodologías correlacionales o longitudinales que permitan identificar patrones de cambio y su impacto en la gestión municipal. Según Pérez (2020), los estudios longitudinales en instituciones públicas pueden proporcionar una visión más clara de los factores que inciden en la cultura organizacional a lo largo de distintos períodos administrativos.

El segundo factor limitante es el tamaño de la muestra, compuesta por 76 trabajadores administrativos de la municipalidad. Si bien esta muestra representa una parte significativa del personal, su reducido tamaño limita la generalización de los resultados a otras municipalidades con estructuras organizativas similares. Además, no se incluyó la percepción de los ciudadanos sobre la gestión municipal y la cultura organizacional, lo que podría haber enriquecido la comprensión del impacto de la cultura institucional en la calidad del servicio público. Para abordar esta limitación, futuras investigaciones podrían ampliar la muestra incluyendo trabajadores de distintas áreas, niveles jerárquicos y grupos de interés externos, como ciudadanos que interactúan con los servicios municipales.

El tercer factor, es la técnica de recolección de datos utilizada en esta investigación se basó en encuestas estructuradas, lo que, aunque adecuado para obtener información cuantitativa, presenta restricciones en la captación de elementos subjetivos y dinámicos de la cultura organizacional. Factores como la percepción del liderazgo, la satisfacción laboral y la adhesión a los valores institucionales podrían haberse analizado con mayor profundidad mediante métodos cualitativos, como entrevistas en profundidad o grupos focales. Según Rodríguez (2021), las metodologías mixtas, que combinan análisis cuantitativos y cualitativos, son más efectivas para captar la complejidad de los procesos organizacionales y sus implicancias en la gestión pública.

El cuarto factor limitante por considerar es la escasez de estudios previos sobre la cultura organizacional en municipalidades de tamaño mediano y pequeño en el contexto peruano. La mayoría de las investigaciones disponibles se centran en grandes municipalidades o en instituciones con mayor desarrollo administrativo. En este sentido, futuras investigaciones podrían desarrollar estudios comparativos entre diversas municipalidades peruanas con características similares para identificar patrones comunes y diferencias en la gestión organizacional. Quispe (2020) sostiene que la falta de estudios en municipios de menor escala dificulta la identificación de estrategias específicas para mejorar la cultura organizacional en estos entornos.

Finalmente, se recomienda que futuros estudios incorporen análisis de casos específicos en los que se hayan implementado estrategias exitosas para fortalecer la cultura organizacional en municipalidades de características similares. Este tipo de estudios permitiría desarrollar modelos de intervención adaptados a la realidad de las instituciones públicas locales y

generar recomendaciones más precisas para mejorar la gestión organizacional en contextos municipales.

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Conclusión 1

En términos generales, la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Barranca requiere de un enfoque integral que aborde las debilidades identificadas en liderazgo, clima organizacional y valores y normas organizacionales. Los hallazgos de esta investigación sugieren que, si bien la estructura organizacional no es completamente disfuncional, existen deficiencias que afectan la cohesión interna y el desempeño institucional, la falta de liderazgo efectivo, la percepción de un clima organizacional poco motivador y la falta de claridad de las normas y la escasa consolidación de valores institucionales podrían impactar en una cultura organizacional fragmentada , donde no se observan valores solidos que permitan orientar de manera efectiva el comportamiento de los trabajadores y la eficiencia de la gestión pública

Conclusión 2

En relación con el liderazgo organizacional, los resultados muestran que el 71% de los encuestados considera que el liderazgo en la municipalidad es regular, mientras que un 25% lo califica como deficiente y solo un 4% lo percibe como positivo. Estos datos reflejan la necesidad de fortalecer el liderazgo institucional, promoviendo un modelo de liderazgo transformacional que fomente la participación, la comunicación efectiva y la motivación de los trabajadores. Un liderazgo deficiente puede generar desmotivación y reducir la cohesión organizacional, lo que limita la capacidad de la municipalidad para alcanzar sus objetivos estratégicos.

Conclusión 3

En cuanto al clima organizacional, los resultados indican que el 75% de los encuestados percibe un ambiente organizacional regular, mientras que un 25% lo califica como inadecuado. Esta percepción sugiere que los trabajadores no experimentan un entorno laboral óptimo, lo que puede repercutir en su desempeño y compromiso con la institución. La falta de incentivos, la comunicación deficiente y la escasa equidad en la toma de decisiones pueden estar influyendo en la percepción del clima organizacional. Se concluye que es fundamental implementar estrategias que promuevan la mejora del ambiente de trabajo, tales como el fortalecimiento de la comunicación interna y la implementación de mecanismos de reconocimiento laboral.

Conclusión 4

Respecto a los valores y normas organizacionales, los resultados evidencian que el 54% de los encuestados considera que estas se encuentran en un nivel regular, mientras que un 42% las califica como deficientes y solo un 4% las percibe como adecuadas. Estos hallazgos indican que existe una falta de claridad en la difusión y aplicación de los valores organizacionales dentro de la municipalidad. La ausencia de una cultura organizacional bien definida puede afectar la transparencia y la confianza de los trabajadores en la gestión municipal. Es imprescindible consolidar un código de ética institucional que establezca los principios fundamentales de la municipalidad y garantizar que los procesos administrativos sean transparentes y equitativos.

6.2 Recomendaciones

Es fundamental fortalecer el liderazgo organizacional dentro de la municipalidad, garantizando que los directivos y mandos medios posean las competencias necesarias para ejercer una conducción efectiva y motivadora. La formación en liderazgo transformacional es una estrategia clave para mejorar la toma de decisiones y fomentar un ambiente de trabajo más dinámico y participativo. La responsabilidad de esta estrategia recae en el Gobierno Regional de Lima, que a través de la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) debe desarrollar programas de capacitación dirigidos a funcionarios municipales, con un enfoque en gestión del talento humano, resolución de conflictos y comunicación efectiva. Complementariamente, la municipalidad debe establecer mecanismos de evaluación

periódica del desempeño de sus líderes, con el fin de identificar áreas de mejora y reforzar las competencias necesarias para la gestión pública eficiente.

El clima organizacional debe ser objeto de una reforma integral que garantice un entorno de trabajo más colaborativo, motivador y equitativo. La implementación de estrategias de reconocimiento y bienestar laboral puede contribuir significativamente a mejorar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. En este sentido, la municipalidad debe desarrollar un programa de incentivos simbólicos, como el reconocimiento público al desempeño destacado y la promoción interna basada en méritos. La Defensoría del Pueblo y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tienen la responsabilidad de supervisar que estas políticas cumplan con los estándares de bienestar laboral y derechos de los trabajadores en la administración pública.

La consolidación de valores organizacionales sólidos dentro de la municipalidad debe ser una prioridad para generar una identidad institucional fuerte y fomentar la transparencia en la gestión pública. Para ello, es necesario desarrollar un Código de Ética Institucional que establezca de manera clara los principios fundamentales que deben regir el accionar de los servidores públicos. La Contraloría General de la República debe asumir un rol protagónico en la supervisión del cumplimiento de estos valores, asegurando que los procesos administrativos sean transparentes y que se promueva una cultura de integridad en la función pública. Además, se recomienda la creación de instancias de consulta ciudadana que permitan evaluar la percepción de los ciudadanos sobre el cumplimiento de estos valores en la gestión municipal.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Fernández, P. R. (2021). *Cultura organizacional y desempeño de los empleados en la Intendencia de Montevideo* [Tesis de maestría, Universidad de la República].

Huamán, J. P. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María].

Mendoza, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones públicas.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Paredes, L. A. (2020). *Cultura organizacional y desempeño institucional en la Municipalidad Distrital de Miraflores, Lima* [Tesis de maestría, Universidad ESAN].

Pérez, J. A. (2020). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil].

Quispe, R. A. (2020). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Rodríguez, M. C. (2021). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión pública de la Alcaldía de Medellín* [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia].

Rojas, C. F. (2021). *Influencia de la cultura organizacional en la percepción de transparencia en la Municipalidad Provincial de Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco].

Silva, R. F. (2022). *Cultura organizacional y desempeño institucional en la Gobernación de Santa Cruz* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Gabriel René Moreno].

Vargas, C. E. (2022). *Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio público en la Municipalidad de Santiago* [Tesis de maestría, Universidad de Chile].

Vargas, M. E. (2022). *La cultura organizacional y su impacto en la calidad del servicio público en la Municipalidad Provincial de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo].

7.2 Fuentes bibliográficas

Barrett, R. (2006). *Construyendo una organización basada en valores: Un enfoque sistémico para la transformación cultural.* Routledge.

Bass, B. M. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas.* Free Press.

Burns, J. M. (1978). *Liderazgo.* Harper & Row.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano.* McGraw-Hill.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2019). *Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional.* McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar.* John Wiley & Sons.

Klitgaard, R. (1988). *Controlando la corrupción.* University of California Press.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivación y clima organizacional.* Harvard University Press.

Parsons, T. (1951). *El sistema social.* Routledge.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional.* Pearson.

Schein, E. H. (2010). *Cultura organizacional y liderazgo* (4ª ed.). Jossey-Bass.

Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership.* Jossey-Bass.

7.3 Fuentes electrónicas

Schneider, B. (1975). Climas organizacionales: Un ensayo. *Psicología del Personal, 28*(4), 447-479. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x

Hofstede, G. (1984). Dimensiones culturales en la gestión y la planificación. *Asia Pacific Journal of Management, 1*(2), 81-99. https://doi.org/10.1007/BF01733682

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA. 2024					
PROBLEMA		**HIPÓTESIS**			**METODOLOGÍA**
Problema general: ¿Cómo se presentan el Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranaca,2024? **Problemas específicos:** PE1: ¿Cómo se presenta el Liderazgo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranaca,2024? PE2: ¿Cómo se presentan el Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranaca,2024? PE3: ¿Cómo se presenta las Normas y Valores Organizacionales en la Municipalidad Provincial de Barranaca,2024?	**Objetivo general:** Describir la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. **Objetivos específicos:** O1: Describir el Liderazgo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024. O2: Describir el Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024 O3: Describir las Normas y Valores Organizacionales, del Municipalidad Provincial de Barranca. 2024.	No se hizo hipótesis	Cultura Organizacional	**D1. Liderazgo Organizacional** - Estilo de liderazgo predominante - Capacidad de comunicación del líder - Promoción de la motivación laboral - Resolución de conflictos **D2. Clima Organizacional** - Relaciones interpersonales - Satisfacción laboral: -Percepción de equidad Ambiente físico de trabajo. **D3. Normas y Valores Organizacionales** - Claridad de los valores institucionales - Cumplimiento de normas internas - Promoción de la ética y transparencia - Identificación con la misión y visión institucional	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Básico **Diseño de investigación:** No experimental, corte transversal **Nivel:** Descriptivo **Población:** 76 administrativos Actores sociales **Muestra:** 76 administrativos actores sociales **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

ANEXO A Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA. 2024.

Finalidad:

El presente cuestionario es parte del estudio Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024; para optar por el Título de Licenciado en Sociología, por lo cual agradezco su participación completando el presente cuestionario.

Instrucciones:

Con forme a ello, se presentarán un conjunto de preguntas relacionadas sobre el impacto de las redes sociales en la movilización política de los jóvenes., deberá marcar con X una de las cinco opciones. Sus respuestas serán anónimas y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas. Favor de responder con sinceridad todas las preguntas y asegúrese de contestar todos ítems.

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

Datos generales:

1. Sexo

   M ( ) F ( )

N°	Ítems	Escala de calificación				
	Variable: Cultura Organizacional	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Liderazgo Organizacional						
1	¿El líder de su área fomenta la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones?					
2	¿El líder demuestra un estilo de liderazgo que inspira confianza y respeto en el equipo?					

3	¿El líder adapta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo o la situación?					
4	¿El líder comunica de manera clara y efectiva los objetivos y metas del área?					
5	¿El líder escucha y toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los colaboradores?					
6	¿El líder proporciona retroalimentación constructiva sobre el desempeño laboral?					
7	¿El líder reconoce y valora el esfuerzo y los logros de los colaboradores?					
8	¿El líder fomenta un ambiente laboral positivo que motive a los colaboradores a dar lo mejor de sí mismos?					
9	¿El líder interviene de manera oportuna y efectiva para resolver conflictos dentro del equipo?					
Dimensión 2: Clima Organizacional						
10	¿Existe un ambiente de respeto y cordialidad entre los colaboradores de su área?					
11	¿Los colaboradores de su área trabajan en equipo de manera efectiva?					
12	¿Los conflictos entre compañeros se resuelven de manera adecuada y oportuna?					
13	¿Se siente satisfecho con las tareas y responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo?					
14	¿Considera que su trabajo le brinda oportunidades de desarrollo personal y profesional?					
15	¿Se siente valorado por su desempeño dentro de la organización?					
16	¿Considera que las decisiones relacionadas con ascensos, reconocimientos o asignación de tareas son justas?					
17	¿Percibe que todos los colaboradores son tratados de manera equitativa por los líderes de la organización?					
18	¿El espacio físico donde realiza sus labores es adecuado para desempeñar sus funciones de manera eficiente?					

Dimensión 3: Normas y Valores Organizacionales						
19	¿Conoce claramente los valores institucionales promovidos por la organización?					
20	¿Los valores institucionales son comunicados de manera efectiva a todos los colaboradores?					
21	¿Los líderes de la organización reflejan los valores institucionales en su comportamiento?					
22	¿Se cumplen las normas internas de la organización de manera consistente?					
23	¿Se aplican sanciones o medidas correctivas cuando no se respetan las normas internas?					
24	¿Considera que las normas internas son claras y comprensibles para todos los colaboradores?					
25	¿La organización fomenta un ambiente de trabajo basado en la ética y la transparencia?					
26	¿Se promueve la honestidad y la integridad en las actividades laborales diarias?					
27	¿Se siente identificado con la misión y visión de la organización?					

ANEXO B: Validez del Instrumento

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 15 de Diciembre de 2024 Señor (a)

Dr. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada, “Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024”, para obtener mi título profesional en Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: impacto de las redes sociales en la movilización política de los jóvenes de la presente investigación. Para la cual adjunto: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.

Atentamente,



Campos Ventura, Dara Sadai
Martinez Rimac, Luz Maria
Bach. Sociología

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado "Cuestionario de "Cultura Organizacional", a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado**: "Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024**"; que tiene por finalidad determinar el nivel de Cultura Organizacional, y elaborado por los Tesistas Campos ventura, Dara Sadai y Martínez Rímac, Luz María**,** de la carrera profesional de Sociología, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo con los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 16 de Diciembre del 2024



……

Dr. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres **:** Escudero Villanueva. Yuliana de Lourdes
1.2 Grado académico : Dr. Administración de la Educación
1.3 Institución que labora **:** Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
1.4 Título de la Investigación Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024
1.5 Autor del instrumento
1.6 Título profesional Lic. en Sociología
1.7 Nombre del Instrumento Cuestionario de la Cultura Organizacional

II. ASPECTOS A EVALUAR

	PREGUNTAS		**NO**
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Lima, 16/12/24



Dr. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva
JUEZ EXPERTO
Cargo: Docente de la E.P de Trabajo Social
DNI: **10204731**
Colegiatura: **8758-RIII**

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 14 de Setiembre de 2024

Señor (a)

Dr. JIMMY ALONSO SANTOS ARCE

Presente.

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada, “Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024”, para obtener mi título profesional en Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: impacto de las redes sociales en la movilización política de los jóvenes de la presente investigación. Para la cual adjunto: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.



Campos ventura, Dara Sadai
Martinez Rimac, Luz Mara
Bach. Sociología

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado “Cuestionario de “Cultura Organizacional”, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: “Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024”; que tiene por finalidad determinar el nivel el Cultura Organizacional, y elaborado por los Tesistas Campos ventura, Dara Sadai y Martinez Rimac, Luz Maria, de la carrera profesional de Sociología, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo con los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 15 de Setiembre del 2024

M(O). …….

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres **: Santos Arce, Jimmy Alonso**

1.2 Grado académico : Dr. en Ciencias de la Educación

1.3 Institución que labora **:** Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

1.4 Título de la Investigación : Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024.

1.5 Autor del instrumento : **Campos ventura, Dara Sadai**
Martinez Rimac, Luz Maria

1.6 Título profesional : Lic. Sociología

1.7 Nombre del Instrumento : Cuestionario de Cultura Organizacional

II. ASPECTOS A EVALUAR

	PREGUNTAS		**NO**
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Lima, 15 de Setiembre 2024

Dr. Jimmy Alonso Santos Arce
Cargo: JUEZ EXPERTO
DNI: 42154689
Colegiatura: COMAPE 1355

Lima, 09 de Diciembre de 2024

Señor (a)

Dr. MOISES LUIS CORNELIO VICUÑA

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada, "Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024", para obtener mi título profesional en Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: impacto de las redes sociales en la movilización política de los jóvenes de la presente investigación. Para la cual adjunto: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.

Atentamente



Campos ventura, Dara Sadai
Martinez Rimac, Luz Maria
Bach. Sociología

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado "Cuestionario de "Cultura Organizacional", a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: "Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024"; que tiene por finalidad determinar el nivel de Cultura Organizacional, y elaborado por los Tesistas Campos ventura, Dara Sadai y Martinez Rimac, Luz Maria, de la carrera profesional de Sociología, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo con los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 11 de Diciembre del 2024



……

Dr. MOISES LUIS CORNELIO VICUÑA

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres **:CORNELIO VICUÑA, MOISES LUIS**

1.2 Grado académico **: Dr. Ciencias de la Educación**

1.3 Institución que labora **: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

1.4 Título de la Investigación **: Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. 2024.**

1.5 Autor del instrumento **: Campos ventura, Dara Sadai**
Martinez Rimac, Luz Maria

1.6 Título profesional **: Licenciado en Sociología**

1.7 Nombre del Instrumento **: Cuestionario Cultura Organizacional**

II. ASPECTOS A EVALUAR

	PREGUNTAS		**NO**
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Lima, 11/Diciembre/2024

UNIV. NAC. JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Dr. Moisés Luis Cornelio Vicuña
DOCENTE

Dr. CORNELIO VICUÑA, MOISES LUIS
Cargo: JUEZ EXPERTO
DNI: 15613382
Colegiatura: CSP 3767

Tabla 7.

Resultados de la cuantificación de la validez con el Coeficiente de V de Aiken

Preguntas	Suma de la Calificaciones por Juez Experto	V de Aiken
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	3	1
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	3	1
La estructura del instrumento es adecuada.	3	1
Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio.	3	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	3	1
Los ítems son claros y entendibles.	3	1
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	3	1
V de Aiken Total		1

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 7 se observa que las 7 preguntas consultadas a los 3 jueces expertos, quienes valoraron al instrumento con valores altos (valores cercanos a uno dentro del intervalo de 0 a 1), así mismo; se puede concluir que en todas las preguntas se alcanzó el valor de 1 y eso permite tener un instrumento que mide a la variable de investigación según la concordancia de los 3jueces expertos.

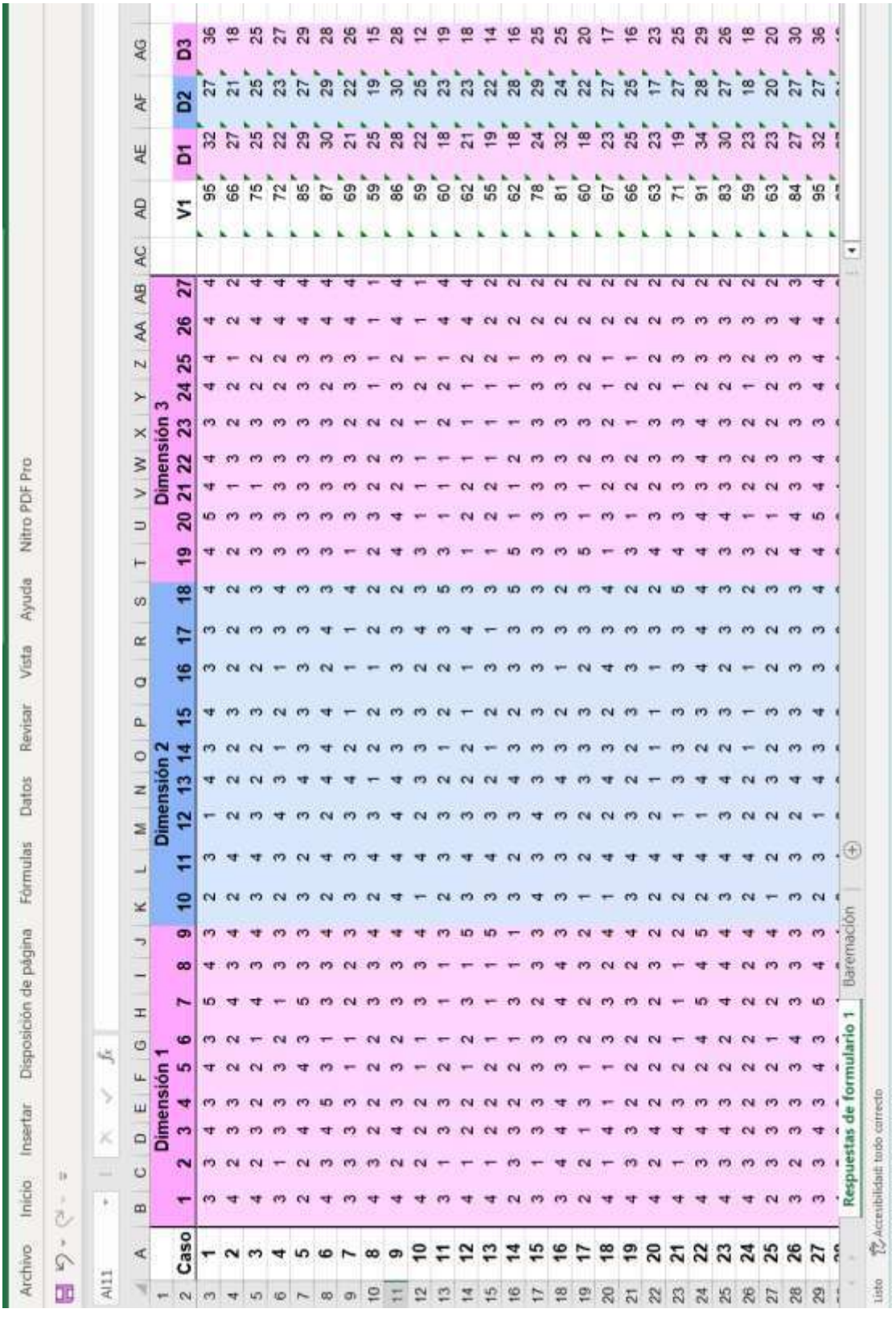
ANEXO C: Confiabilidad del Instrumento

El análisis estadístico con el coeficiente Alfa de Cronbach resulto una alta confiabilidad y homogeneidad en todas las preguntas que posee el cuestionario el impacto de las redes sociales en la movilización política de los jóvenes, según los resultados obtenido de la Prueba Piloto aplicado a 20 personas con las mismas características de la población objeto de estudio. Se adjunta el resultado en el SPSS Versión Prueba y la sabana de datos.

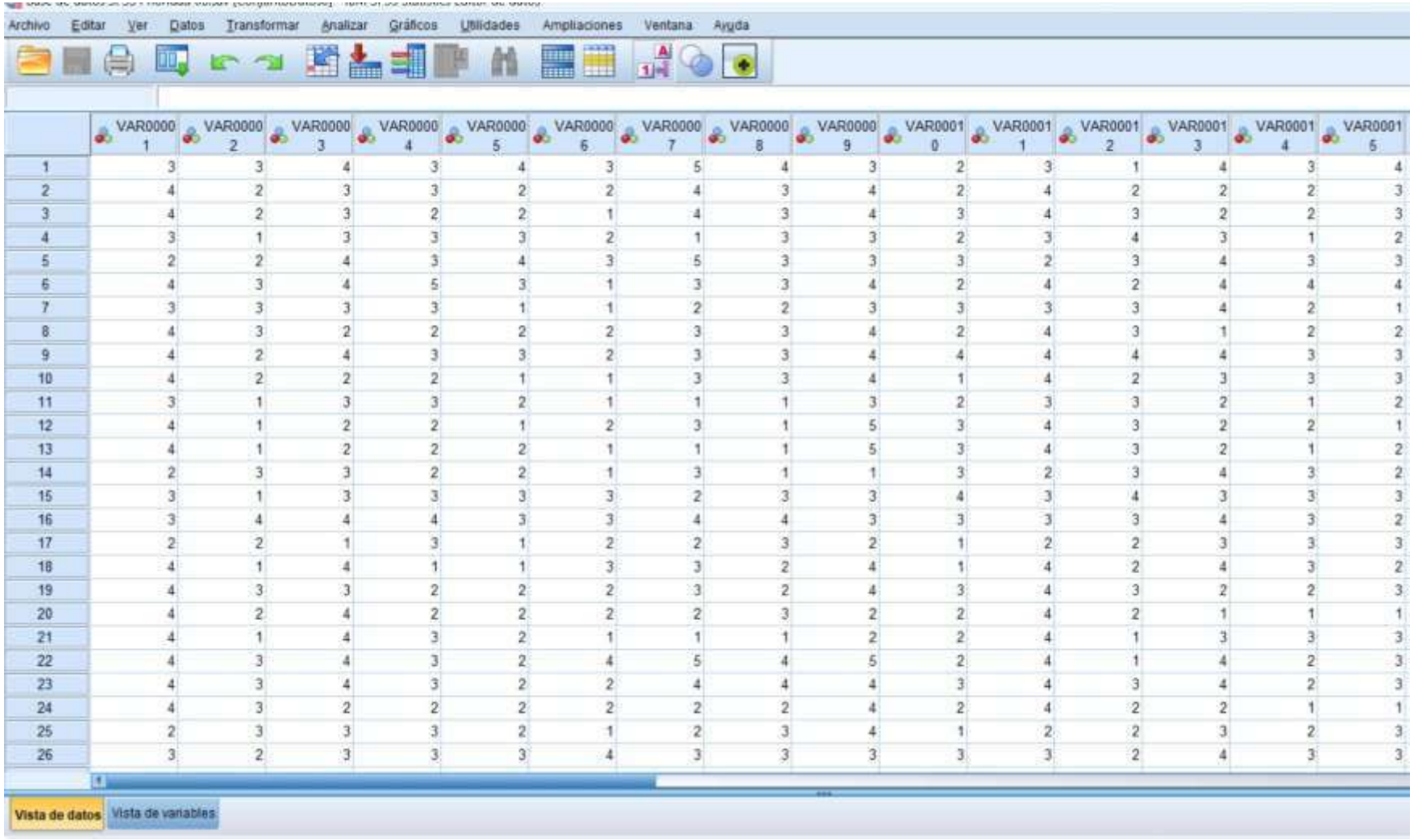
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	27

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO



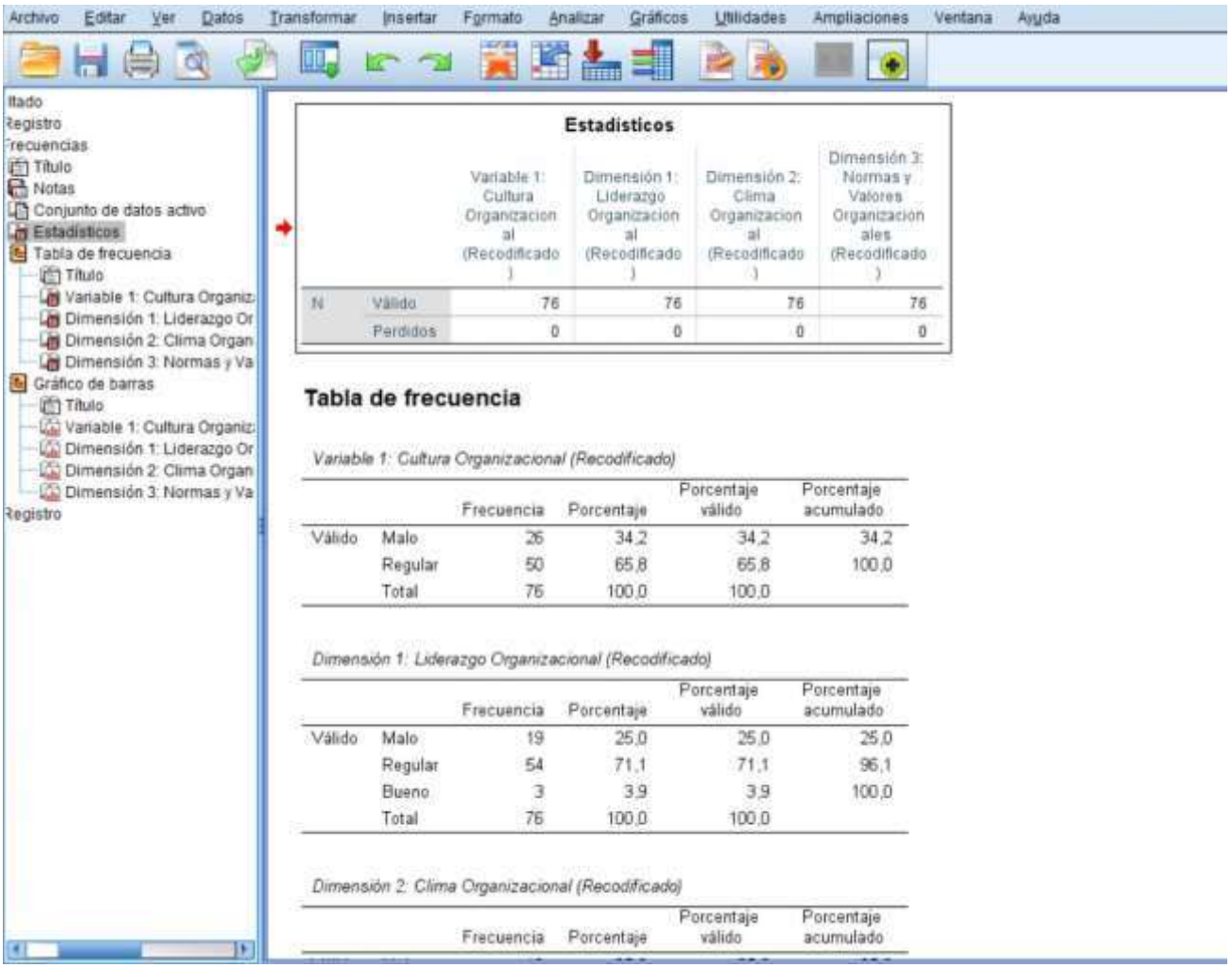
Caso	Dimensión 1									Dimensión 2										Dimensión 3										V1	D1	D2	D3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27						
1	3	3	4	3	4	3	5	4	3	2	3	1	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	95	32	27	36
2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	66	27	21	18
3	4	2	3	2	2	1	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	4	75	25	25	25
4	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	4	3	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	72	22	23	27
5	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	85	29	27	29
6	4	3	4	5	3	1	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	87	30	29	28
7	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	4	4	2	1	1	1	4	1	3	3	3	2	3	3	4	4	69	21	22	26
8	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	59	25	19	15
9	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	4	86	28	30	28
10	4	2	2	2	1	1	3	3	4	1	4	2	3	3	3	2	4	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	59	22	25	12
11	3	1	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	3	5	3	1	1	1	2	2	1	4	4	60	18	23	19
12	4	1	2	2	1	2	3	1	5	3	4	3	2	1	2	1	4	3	1	2	2	1	1	1	2	4	4	62	21	23	18
13	4	1	2	2	2	1	1	1	5	3	4	3	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	55	19	22	14
14	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	2	3	4	3	2	3	3	5	5	1	1	2	1	1	1	2	2	62	18	28	16
15	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	78	24	29	25
16	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	81	32	24	25
17	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	1	2	3	2	2	2	2	60	18	22	20
18	4	1	4	1	1	3	3	2	4	1	4	2	4	3	2	4	3	4	1	3	2	3	2	1	1	2	2	67	23	27	17
19	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	66	25	25	16
20	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	1	1	1	1	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	63	23	17	23
21	4	1	4	3	2	1	1	1	2	2	4	1	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	1	3	3	2	71	19	27	25
22	4	3	4	3	2	4	5	4	5	2	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	91	34	28	29
23	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	83	30	27	26
24	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	59	23	18	18
25	2	3	3	3	2	1	2	3	4	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	63	23	20	20
26	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	84	27	27	30
27	3	3	4	3	4	3	5	4	3	2	3	1	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	95	32	27	36



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
1	3	3	4	3	4	3	5	4	3	2	3	1	4	3	4
2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	3
3	4	2	3	2	2	1	4	3	4	3	4	3	2	2	3
4	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	1	2
5	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3
6	4	3	4	5	3	1	3	3	4	2	4	2	4	4	4
7	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	4	2	1
8	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	1	2	2
9	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3
10	4	2	2	2	1	1	3	3	4	1	4	2	3	3	3
11	3	1	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	1	2
12	4	1	2	2	1	2	3	1	5	3	4	3	2	2	1
13	4	1	2	2	2	1	1	1	5	3	4	3	2	1	2
14	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	2	3	4	3	2
15	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
16	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2
17	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3
18	4	1	4	1	1	3	3	2	4	1	4	2	4	3	2
19	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	3
20	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	1	1	1
21	4	1	4	3	2	1	1	1	2	2	4	1	3	3	3
22	4	3	4	3	2	4	5	4	5	2	4	1	4	2	3
23	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3
24	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	1
25	2	3	3	3	2	1	2	3	4	1	2	2	3	2	3
26	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3

Vista de datos Vista de variables


Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
Variable 1: Cultura Organiz
Dimensión 1: Liderazgo Or
Dimensión 2: Clima Organ
Dimensión 3: Normas y Va
Gráfico de barras
Título
Variable 1: Cultura Organiz
Dimensión 1: Liderazgo Or
Dimensión 2: Clima Organ
Dimensión 3: Normas y Va
Estadísticos
Variable 1: Cultura Organizacional (Recodificado)
Dimensión 1: Liderazgo Organizacional (Recodificado)
Dimensión 2: Clima Organizacional (Recodificado)
Dimensión 3: Normas y Valores Organizacionales (Recodificado)
N Válido 76 76 76 76
Perdidos 0 0 0 0
Tabla de frecuencia
Variable 1: Cultura Organizacional (Recodificado)
Válido Malo 26 34,2 34,2 34,2
Regular 50 65,8 65,8 100,0
Total 76 100,0 100,0
Dimensión 1: Liderazgo Organizacional (Recodificado)
Válido Malo 19 25,0 25,0 25,0
Regular 54 71,1 71,1 96,1
Bueno 3 3,9 3,9 100,0
Total 76 100,0 100,0
Dimensión 2: Clima Organizacional (Recodificado)