

Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú

Organizational culture and administrative management of the District Municipality of San Jerónimo, Apurímac - Peru

Luz Maribel Surichaqui Vivanco

Docente de la Universidad Nacional José María Arguedas. Departamento de Ciencias Básicas. mar22sv@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-1010-9291>

Págs: 109 - 121

Recibido: 1/9/2020

Aprobado: 8/9/2020

Artículo

9

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre Cultura Organizacional y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac. La metodología de este trabajo tiene un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, uno de ellos para medir la variable cultura organizacional que consta de 20 ítems y otro para medir la gestión administrativa con 20 ítems, ambos instrumentos fueron sometidos a la validación de tres expertos, el promedio de aprobación de los instrumentos validados por los expertos es de 81% para la variable 1 cultura organizacional, que se ubica dentro del valor de confiabilidad 0,832 y el promedio de aprobación de los instrumentos validados por los expertos es de 79.8 % para la variable 2 gestión administrativa, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,832 y 0,854 respectivamente. Se tuvo una población de 93

trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo y se extrajo una muestra de 36 trabajadores. Considerando el estadístico Tau b Kendall que fue de 0,467, el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y el valor de $p=0,000$ es menor a 0,05; se afirma que existe una asociación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa. Se concluye que existe una relación directa significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

Palabras claves: Cultura organizacional, gestión administrativa, proceso administrativo.

Abstract

The research work aimed to determine the relationship between organizational Culture and administrative management of the San Jerónimo District Municipality, Apurímac, the methodology of this work has quantitative approach, non-experimental type with a descriptive correlational design. In order to collect the information, the survey technique was used and two questionnaires were used as instruments, one of them to measure the organizational culture variable, which consists of 20 items and another to measure administrative management with 20 items, both of which were submitted to validation Of three experts, the average approval of the instruments validated by the experts is 81% for the variable 1 organizational culture, which is located within the reliability value of 0.832 and the average approval of the instruments validated by the experts is 79.8% for the variable 2 administrative management, obtaining a coefficient of reliability of alpha of Cronbach of 0,832 and 0,854 respectively. It had a population of 93 workers of the district municipality of San Jerónimo and a sample of 36 workers was extracted. Considering the statistic Tau b Kendall that was 0.467, which indicates the existence of a moderate positive correlation between the study variables and the value of $p = 0.000$ is less than 0.05; It is stated that there is an association between the organizational culture and the administrative management. It is concluded that there is a significant direct relationship between organizational culture and administrative management in the district municipality of San Jerónimo, Apurímac.

Key words: Organizational culture, administrative management, administrative process.

Introducción

Es importante que las instituciones se conozcan así mismas, logren definirse, puedan reconocer sus potencialidades, sin dejar de lado la humanidad de sus integrantes. Lo ideal es que sus líderes promuevan una identidad para la institución, donde se cumplan los objetivos planteados por cada área y que estén enmarcadas en los objetivos institucionales.

La integración de los trabajadores, la constancia de los valores éticos, el trabajo en equipo, la participación constante, el compañerismo son características importantes de la cultura organizacional de la institución.

Además, es necesario reconocer si cada área, cada nivel jerárquico y cada grupo de trabajo pueden reflejar una cultura organizacional propia, determinar si estas diferencias puedan representar obstáculos cuando se tengan trabajos en donde se integren dos o más áreas y tal vez poner fin a un tipo de cultura que perjudica la eficacia y eficiencia del trabajo.

Debido a esto es trascendente el conocimiento de la cultura organizacional, así como reconocer los factores que podría fortalecer o perjudicar a la hora de tomar decisiones y de actuar como un grupo con una meta en común. Siendo significativo el conocimiento de las condiciones actuales de la cultura organizacional y poder tomar medidas pertinentes en caso necesario y dar propuestas de intervención en la gestión administrativa de la institución.

La cultura organizacional es una guía que posibilita a adquirir pautas de cómo deben de comportarse dentro de esta, además de posibilitar un comportamiento homogéneo y fortalecer aspectos que son de gran relevancia para la organización, como lo son las buenas relaciones interpersonales, sentido de identidad y compromiso para con la empresa, con los compañeros de trabajo, buena comunicación, trabajo en equipo, etc. (Parra, 2014).

Las dimensiones de la cultura organizacional son la cultura clan, adhocracia, de mercado y jerárquica.

La cultura Clan, da importancia a la flexibilidad y a la orientación interna y por ello enfatiza en el desarrollo humano, el trabajo en equipo, la participación de los trabajadores y el compromiso de todos con la organización, a la que se considera como una gran familia, además en ella el papel líder, como tutor y protector de todos es fundamental.

La cultura Adhocracia, valora más la flexibilidad que la estabilidad pero su orientación no es interna, sino externa, es propia de empresas que buscan ser líderes en el mercado y que operan en una situación de cambio permanente, la iniciativa, la creatividad y la asunción de riesgos son valores importantes en esta cultura.

La cultura de Mercado, pone el énfasis en lo externo, pero requiere estabilidad y control para lograr mejorar su productividad, potencia principalmente la consecución de objetivos ambiciosos, la competencia y la competitividad tanto externa como interna.

La cultura Jerárquica, tiene una orientación interna, como la cultura de clan, pero al contrario que esta última, busca la estabilidad y el control; sus valores más importantes son la eficiencia, el cumplimiento de las normas y la formalización de los procesos, así como la estabilidad en el empleo (Parra, 2014).

La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planeación, organización, dirección y control (Escudero, 2011).

Las dimensiones estudiadas para la gestión administrativa son la planeación, organización, dirección y control.

La fase de Planeación, es el elemento encargado de determinar lo que la empresa es en el presente, como se proyecta ser en el futuro; para ello debe definir claramente cuál es su misión, su visión y sus objetivos. Una vez que estos hayan sido definidos resulta necesario, previo análisis de sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, establecer las opciones estratégicas que le permitan lograrlas, finalizando con la definición de criterios operacionales por medio de la elaboración de presupuestos y cronogramas que le permitan aplicarlas a la realidad.

La fase de Organización, encargado de establecer el diseño organizacional “más adecuado” a la realidad institucional. Para ello resulta necesario definir un modelo

organizacional que se contextualice en los parámetros estratégicos definidos previamente en la planeación. Luego se debe diseñar el organigrama que represente a la institución de forma técnica en cuanto a los parámetros de ubicación de sus diversas unidades orgánicas y de puestos, en cuanto a su nomenclatura, en cuanto a la información y figuras a ser empleadas. Además de confeccionar manuales organizacionales que informen oficialmente los deberes y derechos organizacionales de las unidades orgánicas y puestos que integran la estructura organizacional.

La fase de Dirección, encargado de velar por la ejecución de lo anteriormente planeado y organizado. Se deben emplear técnicas de liderazgo, motivación, comunicación y negociación que ayuden a un buen manejo de relaciones humanas, en base a soportes de psicología y sociología organizacional que permitan armonizar el comportamiento interno, tanto en las relaciones personales como en las grupales.

La fase de Control, verifica el grado de eficacia y de eficiencia en la aplicación de la planeación, de la organización y de la dirección. Se aplica antes, durante y después de la acción administrativa y basado en indicadores, estándares o parámetros de medida que permitan el monitoreo constante (Louffat, 2010).

El objetivo de la investigación es determinar cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

Vallejos (2014), en su trabajo de investigación titulada: La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado Miramar. Trujillo. El tipo de investigación fue no experimental con un diseño descriptivo-transversal. La población y la muestra fueron de 30 trabajadores. Se realizó por medio de entrevistas y encuesta que tuvo 20 ítems con 5 opciones. Concluye que los trabajadores en cuanto al proceso de decisión perciben que casi siempre son tomados por los superiores, aunque permiten la delegación en casos en que no se tiene mucha importancia.

Tejeda (2014), en su tesis titulada: Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao. El nivel de investigación fue descriptivo, el diseño es de causa y efecto. La población de estudio comprende a los contribuyentes,

funcionarios, personal staff, nombrados y contratados. El tamaño de muestra fue 52 de los 60 trabajadores. Concluyeron que la toma de decisión, capacitación y modernización administrativa no son conocidas en el ámbito interno (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de funcionarios designados y personal de confianza en un 55.91%.

Gil et al. (2013), en trabajo de investigación titulada: Cultura organizacional y recursos humanos, municipalidad distrital de Huaura. Huacho. Utilizaron como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta que fue aplicada a una muestra de 65 personas entre empleados y funcionarios, los cuales se dividían en gerencias, subgerencias y oficinas; teniendo un nivel de confianza del 95% y con un nivel de error de muestreo del 10%. Los resultados obtenidos arrojaron que existió una leve interiorización de las prácticas de la cultura organizacional en el 46% del recurso humano.

Lorena (2011), en su tesina titulada: La cultura organizacional como factor de éxito de las empresas. México. El trabajo que se realizó contribuyó de manera muy importante para identificar la forma de cómo aplicar la cultura organizacional entre el personal ya que es muy importante porque se encarga de transmitir un sentido de identidad a cada miembro; siendo la guía del comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos. La cultura organizacional es uno de los elementos importantes para impulsar la competitividad de la empresa, reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos.

Sánchez (2010), en su tesis titulada: Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato. México. En la investigación se aplicaron 350 encuestas en las siete instituciones participantes en la investigación. Como resultados de que en las Instituciones de Educación Superior del Estado (IES), coexisten los diferentes tipos de cultura.

Materiales y Métodos

El trabajo de investigación se realizó en el mes de diciembre del 2016 en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac.

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue no experimental. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional.

La población fue de 93 trabajadores y la muestra de 36. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se solicitó autorización al alcalde de la municipalidad distrital de San Jerónimo, para aplicación del instrumento. La aplicación del cuestionario fue individual y de forma anónima; lo primero que se les informó fue el propósito de la aplicación del instrumento manifestando que los datos recogidos serán utilizados para hacer un estudio que permita conocer la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa. En cuanto a su validez, se ha utilizado la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a tres doctores conocedores del tema, con el fin de validar los instrumentos. Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, la que se administró a los instrumentos de medición de la cultura organizacional y gestión administrativa, se obtuvieron resultados muy altos cuyos valores obtenidos son de 0,832 para cultura organizacional y 0,854 para gestión administrativa.

Resultados

Resultados variable cultura organizacional

Tabla 1.

Resultados de la variable cultura organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	2	5,6	5,6	5,6
	Adecuada	19	52,8	52,8	58,3
	Muy adecuada	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Análisis del cuestionario

En la Tabla 1 se aprecia que el 5.6 % de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo manifiestan es regular la cultura organizacional, 41.7 % es muy adecuada y 52.8% es adecuada la cultura organizacional en la municipalidad.

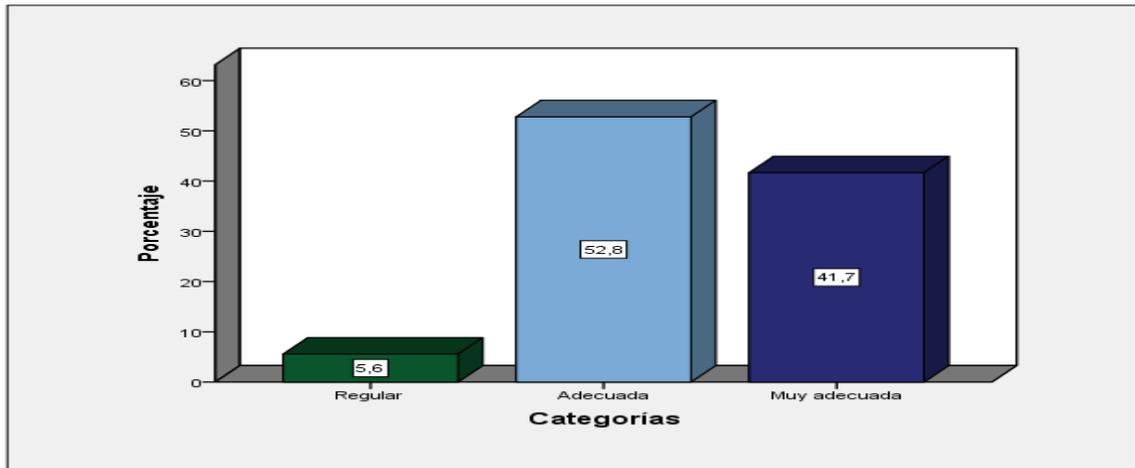


Figura 1. Resultados de la variable cultura organizacional

En la Figura 1 se aprecia que el 52.8 % de los trabajadores manifiestan es adecuada la cultura organizacional, siendo una guía que posibilita a adquirir pautas de cómo deben de comportarse dentro de la municipalidad, además posibilita un comportamiento homogéneo y fortalece aspectos que son de gran relevancia para la institución, como son las buenas relaciones interpersonales, el sentido de identidad y compromiso para con la organización, con los compañeros de trabajo, la buena comunicación y el trabajo en equipo.

Resultados de la variable gestión administrativa

Tabla 2.

Resultados de la variable gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Regular	2	5,6	5,6	5,6
	Adecuada	19	52,8	52,8	58,3
	Muy adecuada	15	41,7	41,7	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Análisis del cuestionario.

De la tabla 2 se aprecia que el 5.6% de los trabajadores respondieron es regular la gestión administrativa, 41,7 % es muy adecuada y la gran mayoría con el 52,8% es adecuada la gestión administrativa en la municipalidad.

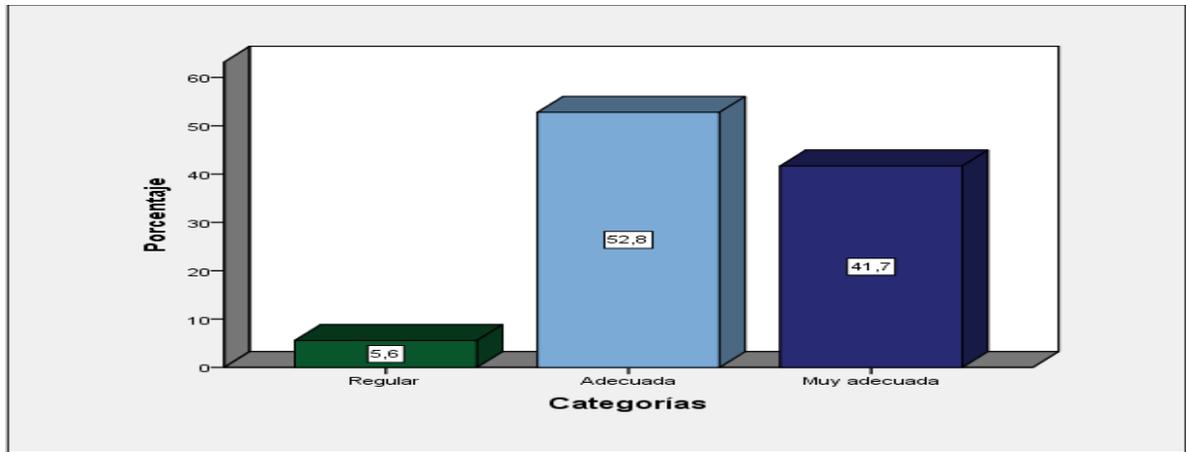


Figura 2. Resultados de la variable gestión administrativa.

En la Figura 2 se observa que más del cincuenta y dos por ciento de trabajadores respondieron es adecuada la gestión administrativa; los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo cumplen eficientemente con los objetivos institucionales y el gerente de la institución desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo.

Contraste de hipótesis para correlación prueba de las hipótesis general

Tabla 3.

Correlaciones entre la variable cultura organizacional y gestión administrativa

		Cultura Organizacional	Gestión Administrativa
Tau_b de Kendall	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,467**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36

Fuente. Análisis del cuestionario.

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,467 el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y el valor de $p=0,000$ es menor a 0,05; se concluye que existe una asociación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

Discusiones

En la Tabla 1 y Figura 1 se aprecia que el 52.8% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo manifiestan es adecuada la cultura organizacional, siendo una guía que posibilita a adquirir pautas de cómo deben de comportarse dentro de esta, además de se posibilita un comportamiento homogéneo y se fortalece aspectos que son de gran relevancia para la organización, como lo son las buenas relaciones interpersonales, sentido de identidad y compromiso para con la empresa, con los compañeros de trabajo, buena comunicación y el trabajo en equipo.

Lorena (2011), en su tesina titulada: La cultura organizacional como factor de éxito de las empresas. México. Reporta que el trabajo que realizó a contribuido de manera muy importante para identificar la forma de cómo aplicar la cultura organizacional entre el personal ya que es muy importante porque se encarga de transmitir un sentido de identidad a cada miembro; siendo la guía del comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos. La cultura organizacional es uno de los elementos importantes para impulsar la competitividad de la empresa, reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos.

Por el contrario, en la investigación de Gil et al. (2013), titulada: Cultura organizacional y recursos humanos, municipalidad distrital de Huaura. Huacho. Encontraron que existía una leve interiorización de las prácticas de la cultura organizacional en el 46% del recurso humano. Concluyeron que en la Municipalidad Distrital de Huaura existe una débil cultura organizacional debido al exiguo apoyo participativo de los sus colaboradores, los funcionarios no toman las decisiones pertinentes, reflejando ineficiencia en la gestión debido a la inadecuada interiorización y práctica de la cultura organizacional en su interrelación con el recurso humano.

Sin embargo, Sánchez (2010), en su tesis titulada: Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato. Indica que coexisten los diferentes tipos de cultura, pero impera la cultura donde predomina la participación y el compromiso, seguida de las culturas donde predomina el control y la eficiencia, además de la cultura donde predomina el enfoque al mercado y la productividad. Así como que es importante que los directivos de las Instituciones de Educación Superior (IES) comprendan al fenómeno de gestión, como un proceso donde se movilizan recursos, incluidos los simbólicos y otros contenidos culturales, con la finalidad de lograr la coherencia de la cultura con la estrategia y la cohesión de los miembros de las organizaciones.

En la Tabla 2 y la Figura 2 se observa que más del cincuenta y dos por ciento de trabajadores respondieron es adecuada la gestión administrativa; los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo cumplen eficientemente con los objetivos institucionales y el gerente de la institución desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo.

Al respecto, Tejeda (2014), en su tesis titulada: Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao. Concluyó que la toma de decisión, capacitación y modernización administrativa no son conocidas en el ámbito interno (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de funcionarios designados y personal de confianza en 55.91%. La toma de decisiones no se ha constituido en un instrumento importante en la Gestión Gerencial Regional y siendo una función estratégica requiere para su aplicación el aporte de las ciencias de la conducta humana orientado a innovar, optimizar el fortalecimiento de la administración.

Así mismo Vallejos (2014), en trabajo de investigación titulada: La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado Miramar. Trujillo. Señala que los trabajadores en cuanto al proceso de decisión perciben que casi siempre son tomados por los superiores aunque permiten la delegación en casos en que no se tiene mucha importancia. En el sistema de comunicación se tiene un formalismo los trabajadores tienen muy poca o nula oportunidad de opinar, solo es recibir órdenes de los superiores.

La relación directa entre las dos variables nos indica que cuando la cultura organizacional es adecuada la gestión administrativa también es adecuada.

Debemos tener presente que la estructuración de la organización se basa en niveles jerárquicos. Sus actividades se guían por los procedimientos establecidos por la institución. Sus gerentes se ocupan por ser excelentes coordinadores y organizadores tomando decisiones claras, conformando una institución con cohesión, donde prima las reglas, normas y políticas, basado en el control y estabilidad de la institución. Los puestos de sus integrantes son seguros, el trabajo bien realizado se recompensa con ascensos y aumentos en los salarios y caso contrario se dan sanciones. Los bienes y servicios se mantienen uniformes en el tiempo logrando eficiencia. Se persigue el respeto, acatamiento de reglas que funcionan.

Conclusiones

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,467 el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y el valor de $p=0,000$ es menor a 0,05; se concluye que existe una asociación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

Existe una relación directa y significativa entre la cultura clan y la fase de planeación. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0.288 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,023$ es menor a 0,05; se concluye que existe una asociación entre la cultura clan y la fase de planeación en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

No existe una relación directa y significativa entre la cultura adhocrática y la fase de organización. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,213 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,110$ es mayor a 0,05; se concluye que no existe una asociación entre la

cultura adhocrática y la fase de organización en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

No existe una relación directa y significativa entre la cultura de mercado y la fase de dirección. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,183 el cual indica la existencia de una correlación positiva muy baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,146$ es mayor a 0,05; se concluye que no existe una asociación entre la cultura de mercado y la fase de dirección en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

Existe una relación directa y significativa entre la cultura jerárquica y la fase de control. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,436 el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,001$ es menor a 0,05; se concluye que existe una asociación entre la cultura jerárquica y la fase de control en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

Referencias Bibliográficas

- Escudero, R. (2011). *Uso de la plataforma informática del personal del sector educación y su incidencia en la gestión administrativa de la educación pública de la región Callao - 2010*. (Tesis de maestría, Universidad del Callao). Callao, Perú.
- Gil, W. E., Reyes, J.C., Cornelio, L., Olaya, P., Atoche, N., Rímac, H., y Barboza, M.G. (2013). *Cultura organizacional y recursos humanos, municipalidad distrital de Huaura*. Huacho, Perú.
- Louffat, E. (2010). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Argentina: Editorial Cengage Learning.
- Lorena, F. (2011). *La cultura organizacional como factor de éxito de las empresas*. (Tesina, Universidad Veracruzana), México.
- Parra, S. (2014). *Características predominantes de la cultura organizacional de la fuerza de ventas de la empresa sureste S.A. en el municipio de Manizales*. Colombia.

- Sánchez, M. (2010). *Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de educación superior del estado de Guanajuato*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Querétaro). México.
- Tejeda, L. C. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao). Lima, Perú.
- Vallejos, Ll. E. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado Miramar- 2014*. Trujillo, Perú.