UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS

Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRANSFORMACION DIGITAL Y SU RELACION CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS DE ADMINISTRACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, PUCALLPA 2023

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

CRISTOPHER EDDY SANCHEZ GONZALES

ZOILA MILENKA SCHARFF REATEGUI

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 08:00 AM del día sábado 14 de diciembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro) y Dr. Jackie Frank Chang Saldaña(Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Zoila Milenka Scharff Reategui y Cristhopher Eddy Sanchez Gonzales, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 08:30 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga ----------
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz ----------
Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña ----------
Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes ----------
Asesor

Bach. Zoila Milenka Scharff Reategui ----------
Tesista

Bach. Cristhopher Eddy Sanchez Gonzales ----------
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0377-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, PUCALLPA 2023"

Autor(es)	:	**SANCHEZ GONZALES, CRISTHOPHER EDDY**
		SCHARFF REATEGUI, ZOILA MILENKA
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 07/08/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Cristopher Eddy Sanchez Gonzales

Autor de la tesis titulada : Transformación digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administracion de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Cachay Reyes Lincoln Fritz

Facultad: de Ciencias Economicas, administrativas y contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01 / 08 / 2025

Email: cristopher eddy na@gmail.com Firma:

Teléfono: 923 824 088 DNI: 72851501

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Zoila Milenka Scharff Reategui

Autor de la tesis titulada : Transformación digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dr. Cachay Reyes Lincoln Fritz

Facultad: facultad de Ciencias Economicas, administrativas y contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01 / 08 / 2025

Email: scharffmilenka@gmail.com Firma:

Teléfono: 945 959 711 DNI: 77477734

DEDICATORIA

A Dios, por darme la iluminación, la sabiduría y la paciencia necesarias para alcanzar mi objetivo y obtener mi título de Licenciado en Administración.

Christopher Eddy

A Dios por darme buena salud, mi familia por su apoyo incondicional y por confiar en mí en cada desafío que enfrenté durante mi formación.

Zoila Milenka

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Nacional de Ucayali por brindarnos la oportunidad de formarnos y prepararnos para un futuro competitivo. También agradecemos a los trabajadores de la Gerencia de Servicios de Administración de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo por su colaboración en las encuestas. Finalmente, agradecemos a nuestro asesor por su valiosa orientación y experiencia durante nuestra investigación, esenciales para el éxito de nuestra tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

RESUMEN xiv

ABSTRACT xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I. 18

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 18

1.1. Descripción del problema 18

1.2. Formulación del problema 20

1.2.1. Problema general 20

1.2.2. Problemas específicos 20

1.3. Objetivos 21

1.3.1. Objetivo general 21

1.3.2. Objetivos específicos 21

1.4. Hipótesis 21

1.4.1. Hipótesis general 21

1.4.2. Hipótesis especificas 22

1.5. Variables 22

1.6. Operacionalización de variables 23

1.7. Justificación de la investigación 24

1.7.1. Justificación teórica 24

1.7.2. Justificación metodológica 24

1.7.3. Justificación practica 24

CAPÍTULO II. 25

MARCO TEÓRICO 25

2.1. Antecedentes del problema 25

2.1.1. Antecedentes internacionales 25

2.1.2. Antecedentes nacionales 27

2.1.3. Antecedentes locales 29

2.2. Bases teóricas del problema 30

2.2.1. Base teoría de la variable 1 30

2.2.2. Base teórica de la variable 2 32

2.3. Definición de términos básicos 34

MARCO METODOLOGICO 36

3.1. Método de investigación 36

3.2. Población y muestra 37

3.2.1. Población 37

3.2.2. Muestra 37

3.3. Instrumentos de recolección de datos 38

3.3.1. Técnicas 38

3.3.2. Instrumentos de recolección 38

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 38

3.4. Procedimiento de recolección de datos 39

3.5. Tratamientos de los datos 39

CAPÍTULO IV. 40

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40

4.1. Presentación de los resultados del trabajo de campo, mediante tablas y figuras, con el análisis descriptivo. 40

4.2. Presentación de la prueba de hipótesis con su respectiva formulación 44

4.2.1. Prueba de normalidad 44

4.2.1. Prueba de hipótesis 45

4.3. Discusión de resultados 47

CONCLUSIONES 51

SUGERENCIAS 52

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 53

ANEXOS 56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 23

Tabla 2. Variable 1 Transformación digital vs Variable 2 Cultura organizacional. 40

Tabla 3. Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 1 Involucramiento. 41

Tabla 4. Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 2 Adaptabilidad. 42

Tabla 5. Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 3 Toma de decisiones. 43

Tabla 6. Prueba de Shapiro-Wilk. 44

Tabla 7. Resultados de la prueba de hipótesis general. 45

Tabla 8. Resultados de la prueba de hipótesis específica 1. 45

Tabla 9. Resultados de la prueba de hipótesis específica 2. 46

Tabla 10. Resultados de la prueba de hipótesis específica 3. 46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño de investigación. 36

Figura 2. Variable 1 Transformación digital vs Variable 2 Cultura organizacional. 40

Figura 3. Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 1 Involucramiento. 41

Figura 4. Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 2 Adaptabilidad. 42

Figura 5. Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 3 Toma de decisiones. 43

RESUMEN

Este trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la transformación digital con la cultura organizacional en los trabajadores, fue una investigación de tipo básica, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional, su muestra fue 32 individuos. Los resultados determinan que la relación que existe entre la transformación digital con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 75%. En cuanto al contraste de la hipótesis, se observó que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,707 positivo alto, se acepta la hipótesis general, existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

Palabras claves: transformación digital, la cultura organizacional, toma de decisiones.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between digital transformation and organizational culture among employees. It was a basic research study with a non-experimental design and a correlational descriptive level, with a sample of 32 individuals. The results indicate that the relationship between digital transformation and organizational culture among employees of the Administrative Services Management of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Pucallpa 2023, is moderately regular at 75%. Regarding the hypothesis testing, it was observed that the Sig. (bilateral) is 0.000, less than 0.05, and the correlation coefficient of 0.707 is positively high. The general hypothesis is accepted; there is a significant relationship between digital transformation and organizational culture among employees of the Administrative Services Management of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

Keywords: digital transformation, organizational culture, decision-making.

INTRODUCCIÓN

La transformación digital es esencial para las organizaciones modernas, incluidas las municipalidades. Implica la adopción de nuevas tecnologías y cambios profundos en cómo se operan y prestan los servicios. En las municipalidades, la gerencia de servicios de administración juega un rol clave en la implementación de estrategias digitales para mejorar la eficiencia, transparencia y calidad de los servicios. Es fundamental entender que la transformación digital es un cambio integral que está influenciado por la cultura organizacional.

La cultura organizacional incluye los valores, creencias y comportamientos compartidos en una entidad. En las municipalidades, esta cultura afecta significativamente la adopción y éxito de la transformación digital. Fomentar una cultura de innovación, colaboración y adaptabilidad es vital para que los empleados aprovechen las nuevas tecnologías. En cambio, una cultura que se resiste al cambio puede dificultar el proceso de digitalización.

La transformación digital y la cultura organizacional se influyen mutuamente. Una cultura organizacional favorable facilita la implementación tecnológica, y esta transformación puede, a su vez, modificar la cultura interna, promoviendo un entorno innovador. Por ello, la gerencia de servicios de administración en las municipalidades debe abordar tanto la tecnología como el factor humano para asegurar el éxito de la transformación digital.

Finalmente, siguiendo el reglamento de grados y títulos de la facultad, este estudio desarrolló y llevó a cabo el proyecto de tesis, así como el informe final, cumpliendo con el esquema y las citas de información provenientes de

diversos estudios. Esto se hizo con el propósito de sustentar y defender el proyecto para obtener el título de Licenciado en Administración.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La transformación digital en el sector público a nivel internacional ha mostrado un avance significativo, aunque aún enfrenta importantes desafíos. Según el informe de la Comisión Europea (2023), aproximadamente el 65% de las entidades públicas en la Unión Europea han implementado al menos una solución digital avanzada en sus operaciones, pero solo el 40% han logrado una integración completa en sus servicios. Estos datos destacan la disparidad en la adopción y la eficacia de las tecnologías digitales entre las distintas entidades públicas (Comisión Europea, 2023).

En la actualidad, tenemos grandes cambios a nivel mundial. En grandes casos vemos mejoras tecnológicas, actualizaciones en las comunicaciones para cortar barreras y mejoras en las economías. Todo ello conlleva a que las personas y las empresas se vayan actualizando conforme pasa el tiempo y los nuevos requerimientos que se presenta al conseguir los diferentes objetivos que se plantean. (Cedano y Jaimes, 2021).

En el contexto internacional, Según la IDC (Citado por Depaz, 2023), En el mundo se estima que este año el costo de la transformación digital estará alcanzando los 2 billones de dólares. En otras palabras el aumento sería de un 18% frente al año anterior, adicionalmente, un análisis hecho por la consultora Global Guide to Spending in Digital Transformation, pronostica que en el 2026 esta tasa de crecimiento se encuentre por el

15%, esta debido a que se dio una desaceleración durante la duración de la pandemia, también nos dicen que algunas empresas están aplicando estrategias agresivas con el objetivo de que su infraestructura digital les permita ser un agente de diferenciación e innovación, tanto con políticas de inversión como con fortalecimiento de sus alianzas estratégicas.

La cultura organizacional en las entidades públicas a nivel internacional ha mostrado variaciones significativas en términos de eficacia y adaptación. Un estudio global realizado por la Fundación para la Gestión del Cambio (2024) reveló que el 55% de las entidades públicas en América del Norte y Europa reportaron una cultura organizacional que favorece la innovación y la transparencia, mientras que solo el 32% en regiones en desarrollo mostraron características similares. Estos datos subrayan las diferencias en la capacidad de adaptación y la implementación de prácticas culturales efectivas en el sector público (Fundación para la Gestión del Cambio, 2024).

La cultura organizacional juega un papel importante en el apoyo a los factores de éxito de una organización. Una característica que existe en las organizaciones y las ayuda a encontrar el camino a encontrar su ventaja competitiva y diferenciarse de las demás, se detalla de la siguiente manera: La cultura organizacional es la norma de comportamiento y valores que son comprendidos y aceptados por todos los miembros de la organización y se utilizan como base para las reglas de conducta en la organización. (Cedano y Jaimes, 2021)

Del mismo modo en el contexto nacional, Álzate (Citado por Depaz, 2023), en la segunda cumbre de transformación digital en Perú, hace

mención que debemos tomar esta situación difícil como una oportunidad para adaptarnos a la cuarta revolución industrial, siendo la transformación digital parte fundamental, en lo empresarial, creando un plan estratégico para deslumbrar y fidelizar una clientela potencial, siempre la adaptabilidad ha sido un factor que explica el auge o la caída de las empresas, el ámbito de los negocios es muy cruel y siempre hay que estar predispuesto al cambio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la transformación digital se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023?

1.2.2. Problemas específicos

-¿Qué relación existe entre las estrategias administrativas y la identificación de contribuyentes en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?

- ¿De qué manera la transformación digital se relaciona con la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023?

-¿De qué manera la transformación digital se relaciona con la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la transformación digital con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la transformación digital con el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

- Determinar la relación que existe entre la transformación digital con la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

- Determinar la relación que existe entre la transformación digital con la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

1.4.2. Hipótesis especificas

- Existe una relación significativa entre la transformación digital y el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

- Existe una relación significativa entre la transformación digital y la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

- Existe una relación significativa entre la transformación digital y la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 Transformación digital

- Definición conceptual

> Calle (Citado por Depaz, 2023) Es la aplicación de directrices en los procesos de una organización con el fin de generar un cambio tecnológico y digital, lo que implica una modificación en las costumbres, valores y políticas organizacionales.

- Definición operacional

La variable 1 Transformación Digital se definirá operacionalmente mediante un cuestionario enunciando diversos ítems de sus respectivas dimensiones.

1.5.2. Variable 2 Cultura organizacional

- Definición conceptual

Kadir y Amalia (Citado por Depaz, 2023), se refieren a la cultura organizacional como las de costumbres, actividades y políticas, las cuales son puestos en práctica por los colaboradores, una institución, siendo parte fundamental de la imagen que proyecta para con la sociedad.

- Definición operacional

La variable 2 Cultura Organizacional se definió operacionalmente mediante un cuestionario enunciando diversos ítems de sus respectivas dimensiones.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
V1: Transformación Digital	Calle (Citado por Depaz, 2023) Es la aplicación de directrices en los procesos de una organización con el fin de generar un cambio tecnológico y digital, lo que implica una modificación en las costumbres, valores y políticas organizacionales.	La variable 1 Transformación Digital se definió operacionalmente mediante un cuestionario enunciando diversos ítems de sus respectivas dimensiones.	Instrumentos y recursos técnicos	- Redes. - Terminales. - Servicios.
			Simplificación	- Costo. - Tiempo. - Procedimientos - - Requisitos.
			Talento	- Experiencia en tecnología - Habilidades digitales. - Compromiso.
V2: Cultura Organizacional	Kadir y Amalia (Citado por Depaz, 2023), se refieren a la cultura organizacional como las de costumbres, actividades y políticas, las cuales son puestos en práctica por los colaboradores, una institución, siendo parte fundamental de la imagen que proyecta para con la sociedad.	La variable 2 Cultura Organizacional se definió operacionalmente mediante un cuestionario enunciando diversos ítems de sus respectivas dimensiones.	Involucramiento	- Empoderamiento. - Trabajo en equipo. - Desarrollo de capacidades.
			Adaptabilidad	- Orientación al cambio. - Orientación al cliente. - Aprendizaje organizativo.
			Toma de decisiones	- Participación de los trabajadores. - Búsqueda de información. - Expresar puntos de vista

Fuente: Citado y adaptado de Depaz (2023).

1.7. Justificación de la investigación

1.7.1. Justificación teórica

Se justificó teóricamente al actualizarse con una serie de investigaciones y teorías relacionadas con las variables de estudio, estableciendo así una base conceptual para investigaciones similares.

1.7.2. Justificación metodológica

Se justificó metodológicamente al proporcionar métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, lo cual resultó ser una contribución significativa para abordar la problemática. Además, se convirtió en un antecedente valioso para investigaciones futuras.

1.7.3. Justificación practica

En la práctica, se justificó al facilitar la toma de decisiones precisas y relevantes, mediante la difusión de los resultados obtenidos en el estudio, lo cual contribuyó a resolver la problemática planteada en la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rosero (2019), en su tesis Transformación Digital y Desempeño Organizacional en Empresas del Sector de Energía Eléctrica, sostuvo que:

> El estudio concluye que los procesos dentro de las organizaciones operan como fenómenos con realidades objetivas, las cuales se pueden expresar en términos de relaciones causales y medir mediante datos, a menudo en tiempo real. Estos procesos generan conocimiento, que es crucial para la creación de valor en las organizaciones. El modelo propuesto facilita la identificación de la relación entre la transformación digital y el desempeño organizacional, al mostrar cómo los conceptos independientes y dependientes se interrelacionan. Además, permite evaluar la contribución y fiabilidad de cada constructo e hipótesis planteada.

Virginia (2020), en su estudio Impacto de la transformación digital en la gestión del área de Capital Humano de una empresa multinacional de telecomunicaciones, se sostuvo que:

> Los resultados obtenidos son significativos en términos de la mejora que se consigue, tanto en tiempos como en la reducción de los recursos presupuestarios, lo que permite reasignar la fuerza laboral a otras tareas que generen mayor

> valor para el área y la organización. El desafío está planteado y la transformación digital debiera ser un proceso que funcione como un faro para todas las organizaciones:

Lema (2021), en su tesis La transformación digital y el desempeño laboral en los empleados del departamento administrativo del Distrito de Salud 02D03 San Miguel, Provincia Bolívar, Zona 5, sostuvo que:

> Con el estudio se ha conseguido comprobar que la relación que conllevan las variables es positivamente correlacionada puesto que ambas impactan sobre los procesos, estrategias y personas de la estructura organizacional lo que a su vez genera que se reestructure y se plantee una visión consolidada por capacidades digitales y gestión del conocimiento en el capital humano para el correcto funcionamiento y desarrollo de la organización.

Carreño y Ronquillo (2022), en su estudio Tendencias tecnológicas en la transformación de la cultura organizacional a través del entendimiento del Cuadro de Mando Integral en una empresa prestadora de servicios públicos de energía, concluyeron que:

> De acuerdo al análisis de percepción, la empresa se encuentra en estado de transición en relación a las estrategias encaminadas a la cultura corporativa, por esta razón, se sugirió la aplicación de instrumentos digitales

> gráficos, audiovisuales, Influencers y disruptivos a los modos de gestión comunicacional actualmente implementados, en consistencia con el 58% de aceptación obtenido, en conjunto con actividades de socialización cuya información fue validada con un 45% de certeza. Luego se propuso un programa en el ciclo Deming para el desarrollo de una óptima gestión, en el que se destacan 6 piezas comunicacionales de interés tales como infografías, flyers, kanban, videos, códigos QR e InfluenCENS, que tuvieron el propósito de garantizar la articulación y consolidación de fuentes fidedignas de información para la masificación, divulgación, aporte de conocimiento y realimentación a priori de los diversos niveles de la organización, en la que se exalta el lema CMI para todos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cedano y Jaimes (2021), en su tesis La influencia de la transformación digital en la cultura organizacional de las PYMES textiles en Lima Metropolitana, 2020, sostuvieron que:

> Existe una correlación inversa muy baja y se puede inferir que la Transformación Digital no influye significativamente en la Cultura Organizacional de las pequeñas y medianas empresas textiles.

Depaz (2023), en su tesis Transformación digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca, Ancash- 2022, sostuvo que:

> El análisis estadístico de Spearman tuvo un coeficiente de correlación de 0,667. mostrando una relación positiva considerable entre las variables Además de una sig. bilateral 0,000. Por otro lado, se recomienda a la entidad municipal, tener una visión más integral al momento de realizar el plan de cambio digital, ya que este proceso no solo se enfoca en la adquisición de tecnología, se sugiere hacer una restructuración interna, por lo que es imprescindible contar con un liderazgo claro de la dirección para poder desarrollar una cultura institucional que fomente la adopción de las nuevas estrategias de digitales.

Yarasca y Ulloa (2023), en su tesis La cultura organizacional y su relación con la transformación digital de la sede central del Ministerio de Salud en Lima Metropolitana, 2021, sostuvieron que:

> Los resultados obtenidos después de los análisis cuantitativos respecto de la cultura organizacional y su relación sobre la transformación digital del sector público muestran una relación positiva, con una asociación de resultado de tipo fuerte. Se concluye que todos los objetivos específicos guardan relación de significancia; sin embargo, solo un objetivo específico relacionado a la Consistencia presenta una relación positiva media vinculada a la cultura organizacional y su relación con la transformación digital de la sede central del Ministerio de Salud.

Huayna y Jara (2023), en su tesis La transformación digital y la cultura la organizacional de una empresa privada, Lima, 2023, sostuvieron que:

> Los resultados revelaron que el 74,2% de las personas que laboran en la organización consideran que la empresa se sitúa en un nivel alto de transformación digital, resaltando la dimensión innovación con un 80.6%. Así también, la relación de las dimensiones de transformación digital en la cultura organizacional es positivas y significativas excepto por la dimensión valor que presenta una Sig.> 0,05. Por otro lado, se encontró una conexión importante y positiva entre la transformación digital y las dimensiones de la cultura organizacional, como Hábitos, Normas y Transformación. Los coeficientes de correlación oscilaron entre 0,566 y 0,741, con un Sig. < 0,05. Por último, existe una relación positiva y moderada entre las dos variables con un Sig.< 0,05 y un Rho de Spearman de 0,777. Se concluye que la realización exitosa de la transformación digital contribuye a fortalecer la cultura organizacional, lo cual a su vez tiene un efecto positivo en la competitividad, eficiencia e innovación de la organización.

2.1.3. Antecedentes locales

No existe estudios a nivel local sobre estas variables de estudio seguridad laboral y desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición de transformación digital

Petkovics (Citado por Mallqui, 2022); precisó que la transformación digital significa optimizar todos los procesos de la organización, pero esto no requiere la modificación automática de servicios o productos, la creación automática de nuevos procesos existentes o la creación automática de nuevos procesos, sino la búsqueda de la mejora de los procesos de forma eficiente.

Hilario y León (2023), precisaron que la transformación digital en el ámbito empresarial incorpora la tecnología digital en cada una de las áreas de una empresa, con la finalidad de explorar nuevas oportunidades, optimizar las operaciones, reelaborar los productos y procesos, y brindarle un mayor valor y satisfacción a las demandas y exigencias de los clientes. La transformación digital es un reto para las empresas, pues exige cambios y adaptación que involucra precisar de una cultura digital y de profesionales calificados para afrontar un mercado competitivo que abraza cada día más a la digitalización.

Calle (Citado por Depaz, 2023), definió que, es la aplicación de directrices en los procesos de una organización con el fin de generar un cambio tecnológico y

digital, lo que implica una modificación en las costumbres, valores y políticas organizacionales.

Para Westerman et al. (Citado por Yarasca y Ulloa, 2023), el empleo de nuevas tecnologías que toman por finalidad mejoras radicales en temas de rendimiento a un nivel organizacional se le denomina transformación digital.

2.2.1.2. Dimensiones de estrategias administrativas

- Dimensión 1 Los instrumentos y recursos técnicos:

Sy (Citado por Depaz, 2023), estas herramientas son empleadas como plataforma para poder gestionar todos los procesos y materiales con los que cuenta la institución, hay muchos ejemplos de estos sistemas, el de logística, para la recepción y almacenamiento, el de recompensas, etc.

- Dimensión 2 El talento

Benjumea, et al., (Citado por Depaz, 2023). Mencionan que cada persona cuenta con unos rasgos únicos, lo que hace complicado cualquier intento por analizar el talento en general; no existe un patrón o ruta de pasos, los cuales seguir para ser un calificado como un buen colaborador o alcanzar la eficiencia en el realizar de nuestras actividades, si bien durante los últimos 20 años las empresas han notado que el factor humano se ha vuelto invaluable para el desarrollo de sus procesos y el alcance de sus objetivos hoy se trata de incentivar los aspectos creativos e innovadores.

- Dimensión 3 La simplificación

Según Calagua (Citado por Depaz, 2023), precisó que la simplificación trata de una mejoraría en los procedimientos, en el ahorro de recursos y tiempo, agilizando cualquier trámite y reduciendo el malestar que causa sobre todo en las instituciones públicas que siempre han sido un dolor de cabeza, ya que su lentitud para llevar a cabo los trámites que requiere la gente es asombrosa en algunos casos.

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición de cultura organizacional

Kadir y Amalia (Citado por Depaz, 2023), definieron a la cultura organizacional como las de costumbres, actividades y políticas, las cuales son puestos en práctica por los colaboradores, una institución, siendo parte fundamental de la imagen que proyecta para con la sociedad.

Denison (Citado por Yarasca y Ulloa, 2023), explicó que la cultura organizacional hace referencia a una serie de elementos los cuales en conjunto forman parte esencial de un sistema organizado de manera gerencial; tales elementos son valores, creencias y principios fundamentales de una organización.

Kadir y Amalia (Citado por Cedano y Jaimes, 2021), definió a la cultura organizacional, como un marco

cognitivo que contiene actitudes, valores, normas y respeto mutuo que comparten los miembros de la organización.

2.2.2.2. Dimensión de desempeño laboral

- Dimensión 1 Involucramiento

Modelo de Denison y Mishra (Citado por Yarasca y Ulloa, 2023), precisaron que el involucramiento, es una de las cuatro dimensiones culturales del modelo y hace referencia al desarrollo de las capacidades humanas a lo largo de la organización. Estas capacidades generan compromiso por parte de los empleados con el trabajo; así como el empoderamiento de estos por la conexión de sus labores con los objetivos organizacionales.

Contreras y Gómez (Citado por Depaz, 2023), indicaron que esta dimensión se caracteriza por la fortaleza de sus integrantes, quienes se organizan en grupos. Los miembros se comprometen con sus funciones laborales, se sienten parte de la institución, y son parte de la elección del rumbo que toma la institución y con las metas de la empresa.

- Dimensión 2 La adaptabilidad

Modelo de Denison y Mishra (Citado por Yarasca y Ulloa, 2023), precisaron que la adaptabilidad, indica la capacidad de la organización de afrontar y responder rápidamente a los cambios del entorno, nuevas exigencias,

asumiendo riesgos y educándose en base a los errores y la experiencia.

Contreras y Gómez (Citado por Depaz, 2023), precisaron que las organizaciones adaptables tienen la capacidad y la experiencia para aceptar el cambio y, por lo general, experimentan mayores ingresos y una mayor participación en el mercado.

- Dimensión 3 La toma de decisiones

Stoner et al., (Citado por Depaz, 2023), indicaron que es un procedimiento de identificación y elección de una ruta de actividades para afrontar cualquier tipo de cuestión.

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida. Ciertos factores pueden influir en las decisiones que tomamos diariamente, a través de algunas técnicas y actividades prácticas. (Universidad de Guadalajara, s.f.).

2.3. Definición de términos básicos

- Transformación

Transformación es la acción y efecto de transformar (hacer cambiar de forma a algo o alguien, transmutar algo en otra cosa). (Pérez y Merino, 2021).

- Digital

Digital es aquello relativo a los dedos (las extremidades de las manos y los pies del ser humano). El concepto, de todas formas, está

estrechamente vinculado en la actualidad a la tecnología y la informática para hacer referencia a la representación de información de modo binario (en dos estados). (Pérez y Merino, 2023).

-Cultura

Chiavenato (Citado por Cedano y Jaimes, 2021), precisó que para conocer una organización, el primer paso es conocer su cultura, ya que formar parte de ella significa asimilarla.

-Organizacional

Se denomina organizacional a todo lo referido al establecimiento de un orden para llegar a conseguir un objetivo específico. Lo organizacional se refiere a innumerables circunstancias o ámbitos, como la empresa, las instituciones públicas, la sociedad, etc. (Ramos, 2014).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo Básica, según señalaron Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, (2018), que este tipo de estudio, busca dar soluciones a los temas concretas que presenta la sociedad o una entidad en específico, asimismo, contribuyen en la generación de nuevos conocimientos en los investigadores.

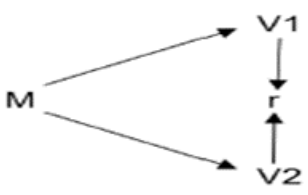
3.1.2. Nivel de investigación

Fue de nivel correlacional. Según Sánchez, Fernández & Díaz (2021), estos estudios evalúan el índice de relación existente entre dos o más temas, y cómo varían al modificar uno de ellos; a través de ello, miden y recogen información pertinente de las variables analizadas.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, de corte transversal. Como lo fundamentaron Fuentes, Toscano, Malvaceda, Díaz & Díaz (2020), que estas investigaciones no buscan modificar los datos encontrados en el escenario de la investigación, con el fin de evitar alterar los resultados que busca encontrar el investigador.

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.



Donde:

M: Muestra (fiscalizadores de la sub gerencia de comercialización).

V1: Seguridad laboral (Variable 1).

V2: Desempeño laboral (Variable 2).

r: Relación entre las variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fueron los 32 trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Como lo precisó Porfirio-Condori (2020), que la población es un conjunto de sujetos o elementos que tienen en común cualidades, lo que le permite el análisis y desarrollo de un estudio de investigación.

3.2.2. Muestra

Fue una muestra poblacional, es decir los 32 trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Según Armijo, Aspillaga, Bustos, Calderón, Cortés, Fossa, Melipillan, Sánchez y Vivanco (2021), una muestra censal, es definida como el total de la población en un estudio (muestra poblacional).

Este estudio utilizó la técnica de muestreo no probabilística. Al respecto Otzen y Manterola (2017), precisaron que el muestreo no probabilístico, es un método de selección de individuos en su totalidad, según la conveniencia o criterio del investigador.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Se utilizó la encuesta. Al respecto Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis & Moreno (2018), indicaron que una encuesta, es una herramienta que permitió obtener evidencias de una población en específico, por medio, de una serie de enunciados que están vinculados con los objetivos que pretender lograr el investigador.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Se empleó el cuestionario con el fin de recabar información que contribuya en dar respuestas a los objetivos de este estudio. Según Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis & Moreno (2018), este instrumento está integrado por un conjunto de enunciados que están descritos de manera ordenada.

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

La validez de los cuestionarios fue mediante el juicio de expertos. Según Borjas (2020), señaló que mediante la validez se establece la precisión con la que cuenta un instrumento para medir lo que se ha propuesto analizar en el estudio. La tabla siguiente muestra en detalle los resultados alcanzados.

La confiabilidad de los cuestionarios fue mediante el estadístico Alfa de Cronbach. Según Borjas (2020), precisó que la confiabilidad tiene que ver con la precisión y exactitud con la que permitió evaluar un constructo investigaciones que presentan situaciones similares.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se solicito el permiso para aplicar los cuestionarios a la sede de estudio, luego se validaron los cuestionarios para poder aplicarlos a las unidades de análisis. Una vez que se aplicaron los cuestionarios, se procedió a tabular los datos obtenidos por medio de paquetes informáticos estadísticos, finalmente se realizó los resultados en tablas y figuras en el informe final.

3.5. Tratamientos de los datos

La información fue procesada utilizando el programa Excel para la gestión de la base de datos y el programa SPSS 29.0 para la creación de tablas de frecuencia y gráficos estadísticos descriptivos. Para la verificación de las hipótesis, se empleó la prueba estadística de correlación de Spearman, en función de los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de los datos recolectados.

CAPÍTULO IV

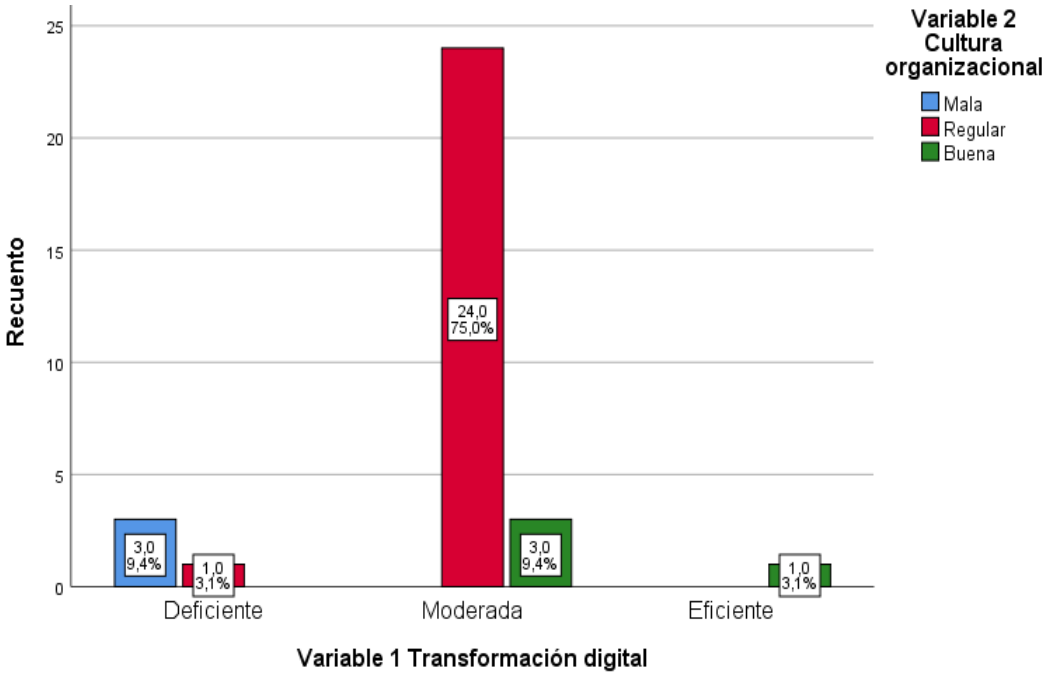
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de los resultados del trabajo de campo, mediante tablas y figuras, con el análisis descriptivo.

Tabla 2. *Variable 1 Transformación digital vs Variable 2 Cultura organizacional.*

			Variable 2 Cultura organizacional			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Transformación digital	Deficiente	Recuento	3	1	0	4
		% del total	9,4%	3,1%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	0	24	3	27
		% del total	0,0%	75,0%	9,4%	84,4%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	3	25	4	32
		% del total	9,4%	78,1%	12,5%	100,0%

Figura 2. *Variable 1 Transformación digital vs Variable 2 Cultura organizacional.*



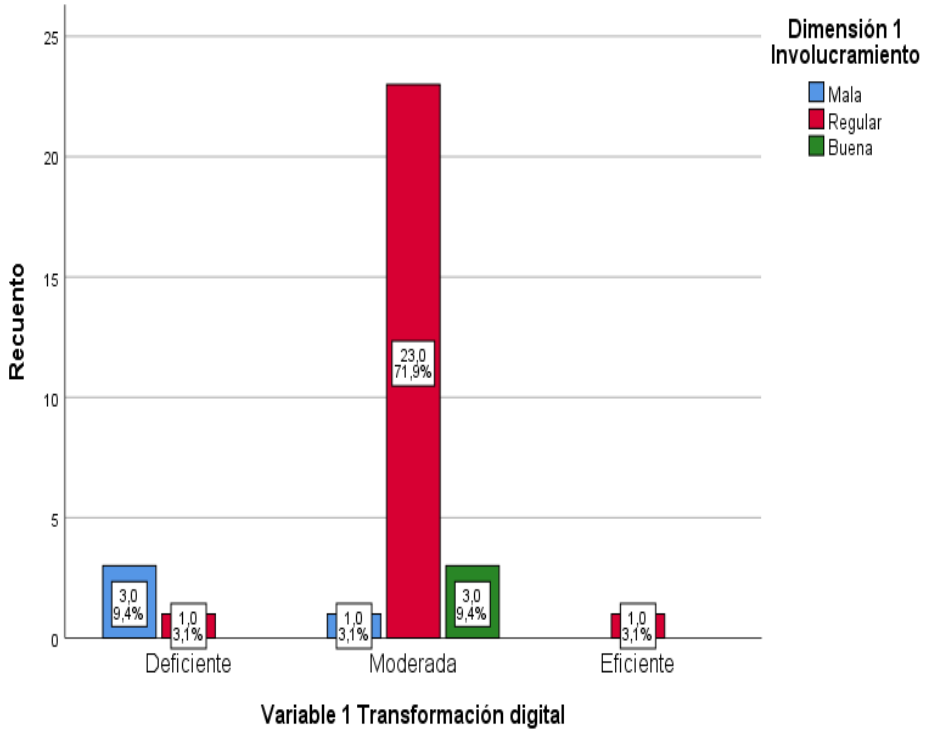
Descripción:

Los resultados determinan que la relación que existe entre la transformación digital con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 75%.

Tabla 3. *Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 1 Involucramiento.*

			Dimensión 1 Involucramiento			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Transformación digital	Deficiente	Recuento	3	1	0	4
		% del total	9,4%	3,1%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	1	23	3	27
		% del total	3,1%	71,9%	9,4%	84,4%
	Eficiente	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
Total		Recuento	4	25	3	32
		% del total	12,5%	78,1%	9,4%	100,0%

Figura 3. *Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 1 Involucramiento.*



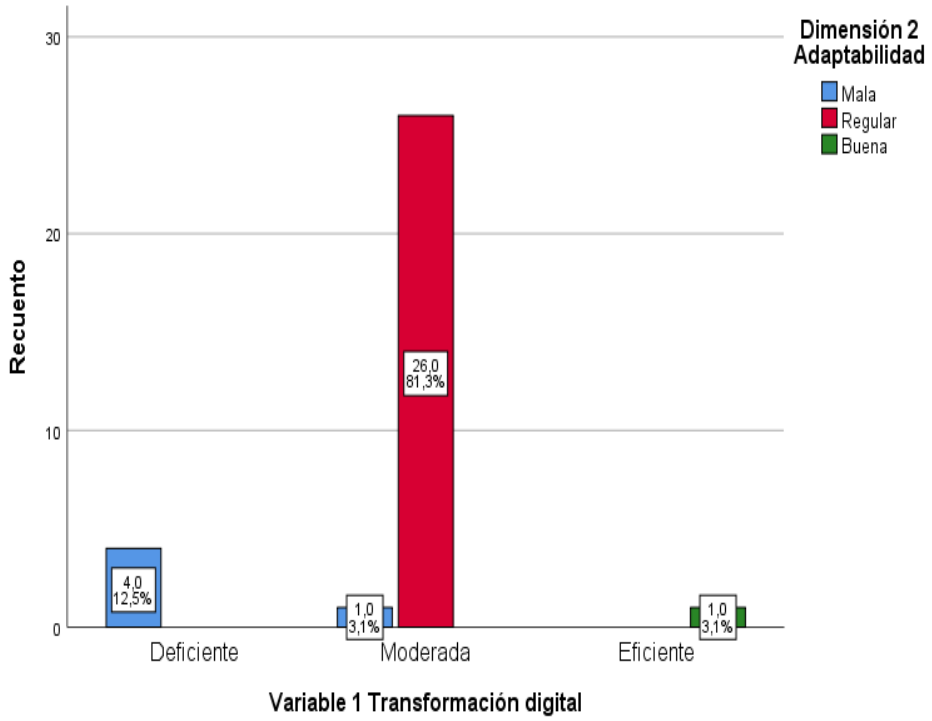
Descripción:

Los resultados determinan que la relación que existe entre la transformación digital con el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 71,9%.

Tabla 4. *Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 2 Adaptabilidad.*

			Dimensión 2 Adaptabilidad			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Transformación digital	Deficiente	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	1	26	0	27
		% del total	3,1%	81,3%	0,0%	84,4%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	5	26	1	32
		% del total	15,6%	81,3%	3,1%	100,0%

Figura 4. *Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 2 Adaptabilidad.*



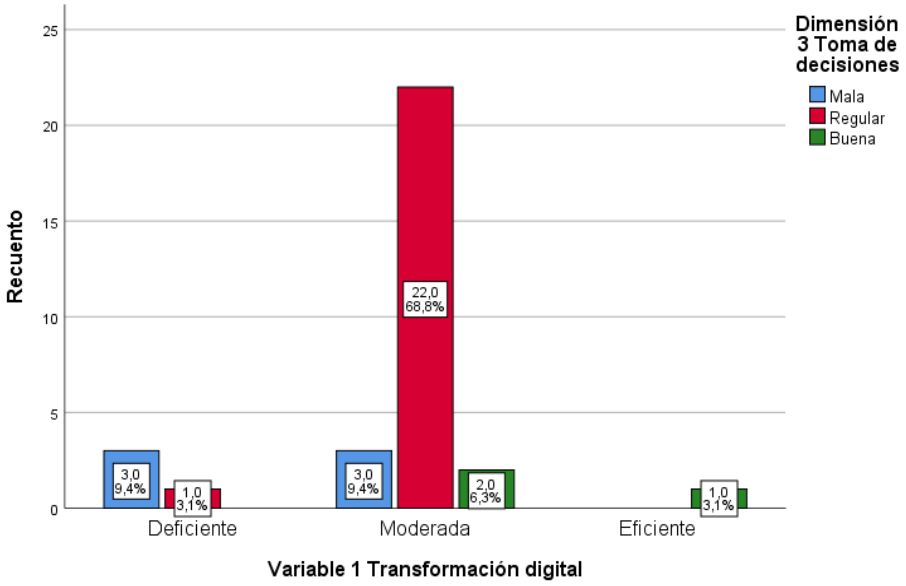
Descripción:

Los resultados determinan que la relación que existe entre la transformación digital con la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 81,3%.

Tabla 5. *Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 3 Toma de decisiones.*

			Dimensión 3 Toma de decisiones			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Transformación digital	Deficiente	Recuento	3	1	0	4
		% del total	9,4%	3,1%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	3	22	2	27
		% del total	9,4%	68,8%	6,3%	84,4%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	6	23	3	32
		% del total	18,8%	71,9%	9,4%	100,0%

Figura 5. *Variable 1 Transformación digital vs Dimensión 3 Toma de decisiones.*



Descripción:

Los resultados determinan que la relación que existe entre la transformación digital con la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 68,8%.

4.2. Presentación de la prueba de hipótesis con su respectiva formulación

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6. *Prueba de Shapiro-Wilk*.

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Involucramiento	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
Dimensión 2 Adaptabilidad	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
Dimensión 3 Toma de decisiones	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
Variable 1 Transformación digital	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
Variable 2 Cultura organizacional	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%

Descripción:

Los datos que nos arrojan, nos indican que, todos los datos son menores de 0.05, por eso nos orientamos a por utilizar para Rho de Spearman para la correlación de hipótesis.

4.2.1. Prueba de hipótesis

Tabla 7. *Resultados de la prueba de hipótesis general.*

			Variable 2 Cultura organizacional	Variable 1 Transformación digital
Rho de Spearman	Variable 2 Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Variable 1 Transformación digital	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Descripción:

Se observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,707 positivo alto, se acepta la hipótesis general, existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

Tabla 8. *Resultados de la prueba de hipótesis específica 1.*

			Variable 1 Transformación digital	Dimensión 1 Involucramiento
Rho de Spearman	Variable 1 Transformación digital	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	32	32
	Dimensión 1 Involucramiento	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	32	32

Descripción:

Se observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,524 positivo moderado, se acepta la hipótesis especifica 1, existe una relación significativa entre la transformación digital y el involucramiento de la cultura organizacional en

los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

Tabla 9. *Resultados de la prueba de hipótesis específica 2.*

			Variable 1 Transformación digital	Dimensión 2 Adaptabilidad
Rho de Spearman	Variable 1 Transformación digital	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión 2 Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Descripción:

Se observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,903 positivo alto, se acepta la hipótesis especifica 2, existe una relación significativa entre la transformación digital y la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

Tabla 10. *Resultados de la prueba de hipótesis específica 3.*

			Variable 1 Transformación digital	Dimensión 3 Toma de decisiones
Rho de Spearman	Variable 1 Transformación digital	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
	Dimensión 3 Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

Descripción:

Se observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,578 positivo moderado, se acepta la hipótesis especifica 3, existe una relación significativa entre la

transformación digital y la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados determinan que la relación que existe entre la transformación digital con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 75%; así mismo que la relación que existe entre la transformación digital con el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 71,9%; también que la relación que existe entre la transformación digital con la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 81,3%; y por último que la relación que existe entre la transformación digital con la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023, moderada-regular en un 68,8%.

Los cuales se compararon con Rosero (2019), en su tesis Transformación Digital y Desempeño Organizacional en Empresas del Sector de Energía Eléctrica, sostuvo que el estudio permite concluir que los procesos de las organizaciones funcionan como fenómenos que tienen realidades objetivas, que se pueden expresar en relaciones causales y

medirse por medio de datos, en muchas ocasiones en tiempo real, y que producen conocimiento como elemento clave en la generación de valor en las organizaciones. El modelo desarrollado permite identificar la relación de la transformación digital y el desempeño organizacional que se representa a través de relaciones entre los conceptos independientes y dependientes de las organizaciones, donde es posible evaluar la contribución y fiabilidad de cada constructo e hipótesis establecida; y también Cedano y Jaimes (2021), en su tesis La influencia de la transformación digital en la cultura organizacional de las PYMES textiles en Lima Metropolitana, 2020, sostuvieron que existe una correlación inversa muy baja y se puede inferir que la Transformación Digital no influye significativamente en la Cultura Organizacional de las pequeñas y medianas empresas textiles.

Para los resultados de las hipótesis observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,707 positivo alto, se acepta la hipótesis general, existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023; también el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,524 positivo moderado, se acepta la hipótesis especifica 1, existe una relación significativa entre la transformación digital y el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023; así mismo que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de

0,903 positivo alto, se acepta la hipótesis especifica 2, existe una relación significativa entre la transformación digital y la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023; y por último que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,578 positivo moderado, se acepta la hipótesis especifica 3, existe una relación significativa entre la transformación digital y la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

Estos resultados se compararon con Depaz (2023), en su tesis Transformación digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca, Ancash- 2022, sostuvo que el análisis estadístico de Spearman tuvo un coeficiente de correlación de 0,667. mostrando una relación positiva considerable entre las variables Además de una sig. bilateral 0,000. Por otro lado, se recomienda a la entidad municipal, tener una visión más integral al momento de realizar el plan de cambio digital, ya que este proceso no solo se enfoca en la adquisición de tecnología, se sugiere hacer una restructuración interna, por lo que es imprescindible contar con un liderazgo claro de la dirección para poder desarrollar una cultura institucional que fomente la adopción de las nuevas estrategias de digitales; así mismo Yarasca y Ulloa (2023), en su tesis La cultura organizacional y su relación con la transformación digital de la sede central del Ministerio de Salud en Lima Metropolitana, 2021, sostuvieron que los

resultados obtenidos después de los análisis cuantitativos respecto de la cultura organizacional y su relación sobre la transformación digital del sector público muestran una relación positiva, con una asociación de resultado de tipo fuerte. Se concluye que todos los objetivos específicos guardan relación de significancia; sin embargo, solo un objetivo específico relacionado a la Consistencia presenta una relación positiva media vinculada a la cultura organizacional y su relación con la transformación digital de la sede central del Ministerio de Salud; y por ultimo Huayna y Jara (2023), en su tesis La transformación digital y la cultura la organizacional de una empresa privada, Lima, 2023, sostuvieron que los resultados revelaron que el 74,2% de las personas que laboran en la organización consideran que la empresa se sitúa en un nivel alto de transformación digital, resaltando la dimensión innovación con un 80.6%. Así también, la relación de las dimensiones de transformación digital en la cultura organizacional es positivas y significativas excepto por la dimensión valor que presenta una Sig.> 0,05. Por otro lado, se encontró una conexión importante y positiva entre la transformación digital y las dimensiones de la cultura organizacional, como Hábitos, Normas y Transformación. Los coeficientes de correlación oscilaron entre 0,566 y 0,741, con un Sig. < 0,05. Por último, existe una relación positiva y moderada entre las dos variables con un Sig.< 0,05 y un Rho de Spearman de 0,777. Se concluye que la realización exitosa de la transformación digital contribuye a fortalecer la cultura organizacional, lo cual a su vez tiene un efecto positivo en la competitividad, eficiencia e innovación de la organización.

CONCLUSIONES

- Se observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,707 positivo alto, se acepta la hipótesis general, existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.
- Se observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,524 positivo moderado, se acepta la hipótesis especifica 1, existe una relación significativa entre la transformación digital y el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.
- Se observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,903 positivo alto, se acepta la hipótesis especifica 2, existe una relación significativa entre la transformación digital y la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.
- Se observa que, el Sig. (bilateral) es 0,000 menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de 0,578 positivo moderado, se acepta la hipótesis especifica 3, existe una relación significativa entre la transformación digital y la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.

SUGERENCIAS

- Es esencial que las municipalidades impulsen una cultura innovadora y adaptable, capacitando al personal en habilidades digitales y fomentando la valoración de ideas innovadoras. Para ello, pueden ofrecer formación continua, apoyar proyectos digitales y promover la experimentación y la retroalimentación, además de mantener una comunicación clara sobre los objetivos de la transformación digital.
- Las municipalidades deben crear un plan estratégico que evalúe las necesidades tecnológicas y se alinee con los objetivos organizacionales. Este plan debe adaptar procesos y estructuras para facilitar la adopción de nuevas tecnologías, involucrar al personal en la toma de decisiones y ofrecer apoyo continuo para reducir la resistencia al cambio y asegurar una implementación efectiva.
- Para asegurar la efectividad de la transformación digital y cultural, las municipalidades deben establecer métricas claras y realizar evaluaciones continuas. Definir indicadores clave de rendimiento (KPI) sobre adopción tecnológica, eficiencia y satisfacción del usuario es crucial. Evaluaciones regulares ayudarán a identificar mejoras necesarias y ajustar estrategias, mientras que encuestas y retroalimentación del personal permitirán alinear las iniciativas con sus expectativas y necesidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., & Vivanco, A. (2021). Manual de Metodología de Investigación (1st ed., Vol. 1). Universidad del Desarrollo. https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodología-PsicologiaUDD-2-1.pdf

Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. Trascender, Contabilidad y Gestión, 5(15), 79–97. https://doi.org/10.36791/TCG.V0I15.90

Carreño, E. y Ronquillo, C. (2022). Tendencias tecnológicas en la transformación de la cultura organizacional a través del entendimiento del Cuadro de Mando Integral en una empresa prestadora de servicios públicos de energía. Revista Hamut´ay, 9 (1). 36-53. http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v9i1.2374

Cedano, S., y Jaimes, E. (2021). La influencia de la transformación digital en la cultura organizacional de las PYMES textiles en Lima Metropolitana, 2020. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659837/Cedano_LS.pdf?sequence=11&isAllowed=y

Comisión Europea. (2023). Digital transformation in public administrations: European benchmarks and progress. European Commission. https://ec.europa.eu/info/publications/digital-transformation-public-administrations_en

Depaz, A. (2023). Transformación digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca, Ancash- 2022. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111398/Depaz_%20JAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

Fundación para la Gestión del Cambio. (2024). Global report on organizational culture in public entities. Change Management Foundation. https://www.change-management.org/global-report-public-entities

Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/02/MIC_breve.pdf

Hilario, C., y León, V. (2023). Transformación digital y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2022. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7272/TESIS%20LEON%20JUSTO%20VICTORIA%20CARMEN_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huayna, A., y Jara, K. (2023). La transformación digital y la cultura la organizacional de una empresa privada, Lima, 2023. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126834/Huayna_OAS-Jara_CKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lema, K. (2021). La transformación digital y el desempeño laboral en los empleados del departamento administrativo del Distrito de Salud 02D03 San Miguel, Provincia Bolívar, Zona 5. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica De Ambato). https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32921/1/647%20OE.pdf

Mallqui, R. (2022). La transformación digital y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Fiscalización de la Intendencia Lima, 2022. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96463/Mallqui_FRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5th ed.). Ediciones de la U. https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologiade-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. International Journal of Morphology, 35(1), 227–232.

Pérez, J., y Merino, M (2021). Transformación. https://definicion.de/transformacion/

Pérez, J., y Merino, M (2023). Digital. https://definicion.de/digital/

Porfirio-Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. 1–15. https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf

Ramos, G. (2014). Organizacional. https://enciclopedia.net/organizacional/

Rosero, J. (2019). Transformación Digital y Desempeño Organizacional en Empresas del Sector de Energía Eléctrica. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia). https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77839/Tesis%20MSc_Transformaci%c3%b3n%20Digital_JARG_Rev_I.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Revista Científica UISRAEL, 8(1), 107–121. https://doi.org/10.35290/RCUI.V8N1.2021.400

Universidad de Guadalajara. (s.f.). Toma de Decisiones. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/toma_de_decisiones_0.pdf

Virginia, M. (2020). Impacto de la transformación digital en la gestión del área de Capital Humano de una empresa multinacional de telecomunicaciones. (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Nacional Regional Buenos Aires). https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/6237/Tesis_MBA_Maria_Virginia_Etchanch%c3%ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yarasca, D., y Ulloa, M. (2023). La cultura organizacional y su relación con la transformación digital de la sede central del Ministerio de Salud en Lima Metropolitana, 2021. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667229/Yarasca_JD.pdf?sequence=13&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1.

Instrumentos para recolectar los datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA TRANSFORMACION DIGITAL

Querido trabajador le entrego este cuestionario que permitirá extraer información sobre la investigación “Transformación digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo, Pucallpa 2023”. Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	2	3	4	5
Instrumentos y recursos técnicos						
01	Uste utiliza el correo electrónico con regularidad en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
02	Existe una buena cobertura de redes de internet en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
03	Cuentas con un teléfono inteligente y este le ayuda a realizar más eficiente de trabajo en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
04	Utilizas un ordenador en tus actividades cotidianas en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
05	Utiliza recursos de Internet (programas de libre acceso, bases de datos, materiales, etc.), además guarda la información para volver a usarla en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
Simplificación		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
06	Los trámites documentarios debieran ser necesariamente impresos en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
07	Utilizas algún programa que te garantiza exactitud, rapidez en tus labores en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
08	Es posible incorporar documentación a través de los canales electrónicos a un expediente ya iniciado en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
09	Está previsto el uso de la firma electrónica por parte de los intervinientes en los trámites de gestión interna en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
10	Es posible hacer el seguimiento de algún trámite vía online en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
Talento		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	Tiene usted experiencia con las herramientas y datos de redes sociales para laborar en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
12	Cuenta usted con la capacidad para desarrollar iniciativas digitales para laborar en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
13	Tiene usted experiencia con análisis de datos y estadística para laborar en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
14	Tiene experiencia con dispositivos electrónicos para laborar en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					

15	Tiene usted experiencia con dispositivos y aplicaciones móviles para laborar en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Querido trabajador le entrego este cuestionario que permitirá extraer información sobre la investigación "Transformación digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo, Pucallpa 2023". Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Involucramiento						
01	La capacidad de las personas para manejar tecnología es vista como una fuente importante de ventaja competitiva en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
02	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de trabajo en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
03	Se les proporciona capacitación a los candidatos a ocupar cargos de gerencia en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
04	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en lugar de dejar que haga toda la dirección en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
05	Crees usted que te comprometes con tus actividades en el trabajo en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
Adaptabilidad		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
06	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
07	Cree usted que las herramientas para almacenar información interfieren las decisiones gerenciales en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
08	Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del personal que labora en la institución sobre todo si se trata de tecnología.					
09	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y facilita la adaptación a los cambios digitales en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
10	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
Toma de decisiones.		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo.					
12	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
13	Cuando existen problemas de gestión, tratamos de encontrar herramientas que nos permitan dar con la solución.					
14	Se trata de modernizar los procesos de la organización en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo					
15	Los directivos o gerentes en la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo fomentan el uso de nueva tecnología, con capacitaciones y mediante el ejemplo.					

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: Transformación digital y su relación con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de coronel Portillo, Pucallpa 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General -¿ De qué manera la transformación digital se relaciona con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023?	Objetivo General - Determinar la relación que existe entre la transformación digital con la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.	Hipótesis General Existe una relación significativa entre la transformación digital y la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.	Variable 1: Transformación digital.	Dimensión 1 Instrumentos y recursos técnicos	- Redes. - Terminales. - Servicios	Población Serán los 32 trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Muestra Será una muestra poblacional, es decir los 32 trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Tipo Básica Nivel Correlacional Diseño No experimental Esquema  Técnicas Encuesta Instrumento Cuestionario
Problema especifico - ¿ De qué manera la transformación digital se relaciona con el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023? - ¿De qué manera la transformación digital se relaciona con la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023? - ¿De qué manera la transformación digital se relaciona con la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de	Objetivo específico - Determinar la relación que existe entre la transformación digital con el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023. - Determinar la relación que existe entre la transformación digital con la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023. - Determinar la relación que existe entre la transformación digital con la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de	Hipótesis Especificas - Existe una relación significativa entre la transformación digital y el involucramiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023. - Existe una relación significativa entre la transformación digital y la adaptabilidad de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023. - Existe una relación significativa entre la transformación digital y la toma de decisiones de la cultura organizacional en los trabajadores de la gerencia de servicios de	Variable 2: Cultura organizacional	Dimensión 1 Involucramiento	- Empoderamiento. - Trabajo en equipo. - Desarrollo de capacidades..	
				Dimensión 2 Adaptabilidad	- Orientación al cambio. - Orientación al cliente. - Aprendizaje organizativo.	
				Dimensión 3 Toma de decisiones	- Participación de los trabajadores. - Búsqueda de información. - Expresar puntos de vista	

administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023?	administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.	administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Pucallpa 2023.				