

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



TESIS

**Relaciones de poder e identidad organizacional en los servidores
públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Sociología

Investigador (a): Bach. Lizana Tineo, Ivan Anthony

Bach. Rodas Montenegro, Jose Junior

Asesor (a): Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

Lambayeque - Perú

2026

Relaciones de poder e identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.

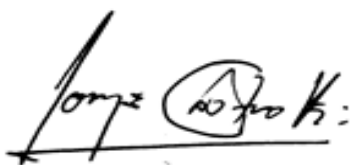
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Sociología.



Bach. Lizana Tineo, Ivan Anthony
Investigador



Bach. Rodas Montenegro, Jose Junior
Investigador



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
Presidente



Dr. Rafael Cristóbal García Caballero
Secretario



Dr. Evert José Fernández Vásquez
Vocal



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS **N° 216-2026**

Siendo las 19:00 horas, del día martes 24 de febrero 2026 se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/oqo-xaxb-xue> por mandato de la Resolución N° 0549-2026-D-FACHSE de fecha 18 de febrero de 2026 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 2654-2025-D-FACHSE de fecha 16 de julio de 2025; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: Dr. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
Secretario(a)	: Dr. RAFAEL CRISTÓBAL GARCÍA CABALLERO
Vocal	: M.Sc. EVERT JOSÉ FERNÁNDEZ VÁSQUEZ
Asesor(a) Metodológico	: Dr. CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
Asesor(a) Científico	:



Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): RELACIONES DE PODER E IDENTIDAD ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS, 2025 Presentada por IVAN ANTHONY LIZANA TINEO y JOSE JUNIOR RODAS MONTENEGRO para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en sociología.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto de sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 17 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de bueno.**

Siendo las 20:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
PRESIDENTE(A)

Dr. RAFAEL CRISTÓBAL GARCÍA CABALLERO
SECRETARIO(A)

M.Sc. EVERT JOSÉ FERNÁNDEZ VÁSQUEZ
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **RAVINES ZAPATEL CARLOS EDMUNDO** usuario revisor de la tesis titulada: **Relaciones de poder e identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.**

Cuyos autores son, el Bach. **Lizana Tineo Iván Anthony**, identificado con documento de identidad DNI **73426765** y el Bach. **Rodas Montenegro José Junior**, identificado con documento de identidad DNI **72551105**; Declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 15 %, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos. Se cumple con adjuntar el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 5 de diciembre de 2025.



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor
DNI N° 16477959

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes.

*Recibo Digital

Relaciones de poder e identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.

INFORME DE ORIGINALIDAD




FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%


Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor
DNI N° 16477959

10	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
13	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
17	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Foundation University, Islamabad Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Perú Trabajo del estudiante	<1 %




Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor
DNI N°16477959

22	Submitted to Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Trabajo del estudiante	<1 %
23	revistalatinacs.org Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Autonoma de Chile Trabajo del estudiante	<1 %
25	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %
26	fdocuments.ec Fuente de Internet	<1 %
27	moam.info Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Martinez Duarte, Rodrigo. "Label-free cell sorting using carbon-electrode dielectrophoresis and centrifugal microfluidics", Proquest, 20111003 Publicación	<1 %
30	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
31	www.gipuzkoagazteria.net Fuente de Internet	<1 %
32	intjmorphol.com Fuente de Internet	<1 %
33	mafiadoc.com Fuente de Internet	<1 %



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor
DNI N°16477959

		<1 %
34	Submitted to Universidad Argentina John F. Kennedy Trabajo del estudiante	<1 %
35	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
39	www.educacionyfp.gob.es Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	<1 %
41	www.alfapublicaciones.com Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Moodle ISFODOSU Trabajo del estudiante	<1 %
43	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor
DNI N°16477959



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Lizana Tineo, Ivan Anthony Rodas Montenegro, José Junior
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Relaciones de poder e identidad organizacional en los servidores...
Nombre del archivo: Lizana-Rodas_FINAL_20.11.25.docx
Tamaño del archivo: 7.29M
Total páginas: 97
Total de palabras: 17,715
Total de caracteres: 100,958
Fecha de entrega: 24-nov-2025 06:48a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2826161858



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor
DNI N°16477959

DEDICATORIA

A Dios, a quien debo mis logros en plenitud. A mis padres, María y Benito. A mis hermanos: Klever, Rosa, Wilmer, Ronald, Iris, Karina, Yoel, Rosmery y Álvaro, quienes fueron parte de este proceso de aprendizaje. Asimismo, a las personas que formaron parte de mi crecimiento y que, con sus acciones, coadyuvaron en el nacimiento de un profesional.

Iván

A Dios, por ser mi guía constante, por darme la fuerza en los momentos difíciles y la sabiduría para seguir adelante. Sin su presencia en mi vida, este logro no habría sido posible. A mi familia, por su amor incondicional, su paciencia y su apoyo inquebrantable a lo largo de este camino. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba, por sus palabras de aliento y por estar siempre a mi lado, celebrando cada pequeño avance y sosteniéndome en los momentos de cansancio. Este trabajo es tan mío como suyo. A ustedes, con todo mi corazón, les dedico este logro.

José

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento primordial al Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel, nuestro distinguido asesor, cuya guía experta y acompañamiento constante han sido un pilar invaluable. Desde nuestros inicios en la vida académica, supo orientarnos con paciencia y dedicación, compartiendo generosamente su vasto conocimiento. Sus observaciones y su metódica revisión enriquecieron sustancialmente el desarrollo y la calidad de este trabajo.

Por otro lado, extendemos nuestro agradecimiento a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, nuestra casa de estudios superiores. Es esta prestigiosa institución la que, a lo largo de nuestra formación, cultivó en nosotros un espíritu crítico y un compromiso inquebrantable con la excelencia, valores que constituyen los cimientos de nuestro futuro quehacer profesional.

De igual modo, manifestamos nuestro agradecimiento a la Municipalidad Distrital de Olmos, liderada por el señor Daniel Rivera Pasco, así como a todo su equipo de trabajo y personal administrativo. Por la confianza depositada y el decidido apoyo de todos sus funcionarios, quienes nos proporcionaron un acceso privilegiado a los recursos y a las fuentes de información indispensables, permitiendo así la ejecución del trabajo de campo de manera eficiente y exitosa.

Finalmente, a todos aquellos que, con su aliento y consejos, estuvieron presentes en este proceso, les manifestamos nuestro más profundo y cordial agradecimiento.

Índice

Índice	xii
Índice de tablas	xiv
Índice de figuras	xv
Resumen	xvi
Abstract.....	xvii
Introducción.....	18
Capítulo I. Diseño Teórico	22
1.1 Antecedentes.....	22
1.1.1 Antecedentes Internacionales	22
1.1.2 Antecedentes Nacionales	23
1.1.3. Antecedentes Locales	24
1.2 Bases Teóricas	26
1.2.1 Teoría del Poder de Michel Foucault.....	26
1.2.2 Teoría de la Identidad Social de Tajfel y Turner	30
1.2.3 Teoría de la Acción de Max Weber	32
1.3 Bases Conceptuales.....	33
1.3.1 Relaciones de Poder.....	33
1.3.2 Identidad Organizacional.....	35
1.3.3 Instituciones Públicas	38
Capítulo II. Métodos y materiales	41
2.1 Tipo, alcance, enfoque y diseño de la investigación.....	41
2.2 Población y Muestra	42
2.2.1. Población	42
2.2.2. Muestra	43

2.3	Técnicas e Instrumentos.....	44
2.3.1.	Baremación del instrumento.....	44
2.4	Confiabilidad del instrumento	45
2.5	Validación del instrumento.....	46
2.6	Equipos y materiales.....	47
2.7	Prueba de normalidad	47
2.8	Procesamiento de la Información	48
Capítulo III. Resultados y Discusión		49
3.1	Resultados:.....	49
3.2	Discusión	66
3.2.1	En relación con los antecedentes	66
3.2.2	En relación con la base teórica	67
Capítulo IV. Conclusiones.....		71
Capítulo V. Recomendaciones.....		72
Referencias bibliográficas		73
Anexos		78
Anexo A: Instrumento		78
Anexo B: Matriz de Operacionalización de Variables		82
Anexo C: Matriz de consistencia.....		84
Anexo D: Aceptación de la entidad.....		86
Anexo E: Validación de Instrumentos		87
Anexo F: Fotografías		99

Índice de tablas

Tabla 1	Estadísticos de Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección	46
Tabla 2	Resultados de la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	47
Tabla 3	Estadísticos descriptivos y correlación de las variables de estudio	50
Tabla 4	Niveles de percepción en la dimensión estructural.....	52
Tabla 5	Niveles de percepción en la dimensión relacional.....	53
Tabla 6	Niveles de percepción en la dimensión cultural y simbólica.....	54
Tabla 7	Niveles de percepción en la dimensión discursiva	55
Tabla 8	Niveles de percepción en la dimensión colectiva	57
Tabla 9	Niveles de percepción en la dimensión valores centrales.....	58
Tabla 10	Niveles de percepción en la dimensión misión y visión	59
Tabla 11	Niveles de percepción en la dimensión cultura organizacional	60
Tabla 12	Niveles de percepción en la dimensión imagen percibida.....	62
Tabla 13	Correlación de variables	63

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de percepción en la dimensión estructural	52
Figura 2	Niveles de percepción en la dimensión relacional	53
Figura 3	Niveles de percepción en la dimensión cultural y simbólica	54
Figura 4	Niveles de percepción en la dimensión discursiva.....	56
Figura 5	Niveles de percepción en la dimensión colectiva	57
Figura 6	Niveles de percepción en la dimensión valores centrales	58
Figura 7	Niveles de percepción en la dimensión misión y visión	59
Figura 8	Niveles de percepción en la dimensión cultura organizacional	61
Figura 9	Niveles de percepción en la dimensión imagen percibida	62

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las relaciones de poder y la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025. El objetivo general buscó establecer dicha relación, complementándose con el análisis de las dinámicas del poder, la identificación de los componentes de la identidad organizacional y la evaluación de su impacto en el sentido de pertenencia. La investigación fue cuantitativa y correlacional, aplicándose una encuesta a una muestra de 70 servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos. Se utilizaron técnicas estadísticas como la correlación de Spearman y la regresión lineal. Los resultados confirmaron una relación positiva y moderada ($\rho = 0,592$) y que las relaciones de poder explican el 61,3 % de la variabilidad de la identidad organizacional. Asimismo, se evidenció un predominio de niveles medios y bajos en las dimensiones estructural, discursiva y relacional, así como debilidades en la identidad, especialmente en la imagen percibida y la misión-visión institucional. En conclusión, se demuestra que el fortalecimiento de las relaciones de poder constituye un factor decisivo para consolidar la identidad organizacional en la gestión pública local.

Palabras clave: Relaciones de Poder, Identidad Organizacional, Servidores Públicos, Gestión Municipal.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between power relations and organizational identity among public servants of the Olmos District Municipality in 2025. The general objective was to establish this relationship, complemented by the analysis of power dynamics, the identification of the components of organizational identity, and the evaluation of their impact on the sense of belonging. The research was quantitative and correlational, with a survey administered to a sample of 70 public servants of the Olmos District Municipality. Statistical techniques such as Spearman's correlation and linear regression were used. The results confirmed a positive and moderate relationship ($\rho = 0.592$) and that power relations explain 61.3% of the variability in organizational identity. Likewise, a predominance of medium and low levels was evident in the structural, discursive, and relational dimensions, as well as weaknesses in identity, especially in the perceived image and the institutional mission-vision. In conclusion, it is demonstrated that strengthening power relations constitutes a decisive factor in consolidating organizational identity in local public management.

Keywords: power relations, organizational identity, public servants, municipal management.

Introducción

Las relaciones de poder asumen un papel esencial en la gestión de las instituciones públicas del Perú. Según un estudio internacional, la base del poder en las organizaciones públicas influye directamente en la capacidad de estas para formular estrategias, tomar decisiones y coordinar actividades internas (Rainey, 2014). La presencia del poder entonces, ejerce una influencia directa en las acciones que desarrollan a nivel interno las organizaciones del estado.

En Latinoamérica, la investigación realizada por García (2009), señaló, que si el poder dentro las organizaciones se percibe como un recurso para fomentar la cohesión entre los trabajadores, debe ser percibido y apreciado de forma genuina y profunda por la mayoría de los mismos. De no ser así, su eficacia se ve perjudicada, y no cumple su objetivo fundamental de unir al grupo, pudiendo generar desconfianza, desmotivación y resistencia.

Por otro lado, la identidad organizacional se ha instituido como un componente axial en la gestión de las organizaciones, tanto privadas como públicas, pues define cómo los individuos se relacionan con sus entornos laborales y cómo asumen los objetivos y valores de la entidad organizativa (Orellana, 2024). Esta categoría de carácter multidisciplinario, se articula estrechamente con las relaciones de poder, dado que ambas configuran dinámicas de legitimación, pertenencia y control al interior de la organización.

Dentro de la estructura institucional de la Municipalidad Distrital de Olmos se evidencian importantes desafíos en las relaciones del poder, tales como decisiones que se concentran en las altas jerarquías, lineamientos que responden casi exclusivamente a los intereses de esos grupos superiores, y distintitas dinámicas que centralizan y limitan la

participación efectiva de los profesionales especializados y de los funcionarios de dirección de menor rango, cuya experiencia podría enriquecer las dinámicas decisionales.

Así entonces, las relaciones entre los servidores vinculados al titular del pliego y a la alta jerarquía se fundamentan más en la concentración de poder, que en el reconocimiento del mérito o el valor del conocimiento profesional. Estas dinámicas de poder, genera tensiones y provoca una creciente frustración en los servidores públicos que no se encuentran en el entramado de las dinámicas con la alta dirección, quienes sienten que sus ideas son constantemente relegadas. De este modo, el ejercicio del poder pasa a constituirse en el parámetro central de la valoración profesional, lo que contribuye a la fragmentación de la identidad organizacional y a la carencia de una cohesión interna.

Consecuentemente la fragilidad del vínculo identitario con la organización, concibe que, para el cumplimiento de metas, haya dificultades para integrar las diversas unidades orgánicas en el cumplimiento de las funciones estipuladas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y de norma general, toda vez que, en la práctica, la realización de un acto administrativo o de una acción institucional requiere la interrelación de múltiples áreas. La carencia de cohesión ha llevado a que algunos funcionarios no se identifiquen con la institución retrasando directamente o indirectamente los procedimientos, lo que evidencia de manera contundente cómo la falta de alineación afecta el correcto funcionamiento institucional.

Este escenario pudo haber contribuido a que, conforme lo precisado por la (Contraloría General de la República, 2025) en el año fiscal 2024, la Municipalidad Distrital de Olmos, ejecutó únicamente el 49.1% del presupuesto asignado, lo que se tradujo en la reversión de S/. 28,805,685.00 de soles al Tesoro Público, está baja ejecución del presupuesto asignado, comprometió la consecución de los objetivos y metas previstos

en función de los recursos presupuestales asignados, lo que repercutió en la obtención de resultados destinados a la población del distrito de Olmos, a quien el gobierno local tiene el deber de servir con eficacia y eficiencia

Por lo cual, surge la siguiente pregunta central: ¿Cómo se presentan las relaciones de poder y la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025? Para poder absolver a esta, tenemos las siguientes hipótesis: i) Las relaciones de poder impactan en la identidad organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025. ii) Las relaciones de poder no impactan en la identidad organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.

Por consiguiente, se ha planteado como objetivo general: Determinar las relaciones de poder y la identidad organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.

Asimismo, los objetivos específicos vinculados directamente al general, son: Analizar las dinámicas de las relaciones de poder entre los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025; identificar los componentes de la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025; determinar cómo las relaciones de poder impactan en la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.

Por otro lado, la presente investigación se estructura en cinco capítulos. El Capítulo I desarrolla el diseño teórico de la investigación, que contiene los antecedentes a nivel internacional, nacional y local. Asimismo, se presentan las bases teóricas, entre las que destacan la teoría del poder de Michel Foucault, la teoría de la identidad social de Henri Tajfel y John Turner, y la teoría de la acción de Max Weber. El Capítulo II aborda

los métodos y materiales de la investigación, incluyendo el tipo, enfoque, diseño y nivel, así como la operacionalización de variables, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos utilizados. En el Capítulo III se presentan los resultados y su interpretación. El Capítulo IV expone las conclusiones de la investigación, mientras que el Capítulo V establece las recomendaciones.

Capítulo I. Diseño Teórico

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Xu et al. (2022), desarrolló un estudio titulado “Dinámica de poder de equipo e impacto de equipo: nuevas perspectivas sobre la colaboración científica utilizando la edad laboral como indicador del poder de equipo” que escogió como objetivo analizar cómo las dinámicas de poder en los equipos afectan el impacto científico, utilizando el nivel de poder del equipo y la jerarquía de poder como variables. El trabajo enmarcó un determinado equipo de diversas disciplinas, como Ciencias de la Computación, Física y Ciencias Sociales, descubrió que una estructura de equipo plana se asocia con una mayor influencia, particularmente cuando el equipo es muy potente. El estudio reveló que los equipos con un alto nivel de poder y una jerarquía de poder recibieron más cotizaciones en relación con aquellos con una estructura de equipo más fuerte.

En el estudio realizado por Simeonova et al. (2022), titulado “Dinámica de poder en las organizaciones y el papel de los sistemas de información”, se investigó las relaciones de poder dentro de las organizaciones, enfocándose en cómo los sistemas de información (SI) influyen en dichas dinámicas. La investigación utilizó enfoques teóricos como la perspectiva foucaultiana, los circuitos de poder y la diferencia entre poder episódico y sistémico. Como resultado, se desarrolló el marco conceptual Power-IS, que categoriza el poder en cuatro dimensiones clave: como posesión, control, práctica y facilitación. El análisis incluyó ejemplos concretos, como el uso de sistemas de vigilancia en el sector salud y plataformas que fomentan la participación ciudadana. Los hallazgos destacaron que el poder en las organizaciones es multidimensional y depende de las circunstancias, y que los SI pueden actuar tanto como herramientas de empoderamiento

como de limitación, según cómo sean diseñados y aplicados. Este estudio pone de relieve el papel central que tienen los SI en la distribución y gestión del poder en entornos organizacionales.

Martínez & Fuentes (2021), en su trabajo “Equipos directivos municipales eficaces para avanzar hacia un gobierno comunal: Estudio de caso del municipio de Chillán”, examinaron los elementos que contribuyen a la eficacia de los grupos de empleados municipales en la construcción de un gobierno local más inclusivo y participativo. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, utilizando como base un estudio de caso en el municipio de Chillán, donde se analizó la gestión pública y las dinámicas organizacionales de dichos equipos. Entre los principales hallazgos se destacó que la efectividad de estos equipos depende de la adopción de prácticas colaborativas, la elaboración de una planificación estratégica y una adecuada gestión de los recursos humanos. Asimismo, se identificó que la capacitación en liderazgo desempeña un papel fundamental para mejorar la gobernanza local. En conclusión, los equipos directivos efectivos son un pilar esencial para fomentar gobiernos comunales más democráticos y sustentables.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Mederos (2023), en su investigación denominada “La identidad organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023”, buscó determinar la relación existente entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de esta red, durante el año 2023. La investigación adoptó un enfoque correlacional con un diseño no experimental, de tipo transversal y descriptivo. La población estuvo constituida por 135 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 101 servidores públicos. Para la recolección de

información, se utilizaron encuestas aplicadas mediante dos cuestionarios: uno enfocado en evaluar la identidad organizacional y otro en medir el desempeño laboral. Los resultados revelaron lo siguiente, 85,1% de los empleados percibieron la identidad organizacional en un nivel medio, mientras que la función laboral también fue calificada como regular por el 89,1% de los participantes. Por último, se dedujo que existe una relación positiva baja entre las dos variables (0,397), la cual resultó estadísticamente significativa, dado que el valor p (0,000) fue menor a 0,05.

Meza (2023), en su estudio “Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central-Serfor Perú”, examina la relación entre el liderazgo ejercido por los directivos y el desempeño laboral de los empleados de la ATFFS Sierra y Selva Central - SERFOR. El trabajo se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y descriptivo. Se contó con la participación de 54 trabajadores, seleccionados mediante un método de muestreo por conglomerados. Para recolectar los datos, se emplearon dos cuestionarios con escala Likert, que obtuvieron niveles de confiabilidad de 0,892 y 0,859. Los resultados indicaron que el 98,1% de los participantes percibieron el liderazgo como competente y que el 96,3% consideraron su desempeño laboral como alto. Además, se identificó una relación representativa, positiva y fuerte entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,730 ($p < 0,05$

1.1.3. Antecedentes Locales

Saavedra (2021), en su estudio “Modelo de Liderazgo para la Cultura Organizacional Nivel de Educación Primaria en la Institución Educativa Juan Manuel Iturregui de Lambayeque”, tuvo como finalidad diseñar un modelo de liderazgo enfocado en fortalecer la cultura organizacional en el nivel de educación primaria. La investigación

se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y descriptivo, y contó con la participación de 34 docentes escogidos mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos, se empleó el instrumento OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument), el cual presentó un nivel de confiabilidad aceptable. Los resultados evidenciaron que la cultura organizacional predominante era de tipo jerárquico, mientras que los docentes aspiraban a una cultura de tipo clan. Con base en estos hallazgos, se elaboró un modelo de liderazgo validado por expertos, dirigido a transformar la cultura organizacional hacia un enfoque más colaborativo.

Aurazo (2020), en su investigación “Influencia del liderazgo en la cultura organizacional de una institución financiera pública, Chiclayo 2020”, buscó analizar cómo el liderazgo impacta en la cultura organizacional de una institución financiera pública. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel explicativo. La muestra incluyó a 40 servidores públicos, entre ellos funcionarios, gestores de servicios y comerciales. Para recolectar los datos, se utilizaron el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ-5X) en su versión corta y un cuestionario adaptado que evaluaba las siete dimensiones de la cultura organizacional, basándose en el modelo teórico de Robbins y Coulter (2005). Los resultados mostraron que el liderazgo transaccional era el estilo predominante en la institución, mientras que la cultura organizacional se clasificó como deficiente. No obstante, se identificó una influencia positiva y significativa del liderazgo en la cultura organizacional, siendo el liderazgo transaccional el que tuvo mayor relevancia. Asimismo, se concluyó que el liderazgo contribuye a fomentar una visión compartida y a establecer valores fundamentales entre los servidores públicos, quienes pueden ser incentivados mediante recompensas para mejorar su desempeño.

Sencio (2021), en su investigación “Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021”, buscó identificar los factores que afectan el sentido de pertenencia y su vínculo con responsabilidad organizacional. El estudio se desarrolló bajo un enfoque descriptivo y de nivel explicativo, contando con la participación de 109 trabajadores, quienes respondieron un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron que la dimensión psicosocial tiene un nivel de incidencia del 68,3%, la dimensión afectiva del 74,3% y la dimensión física del 65,5% en el compromiso organizacional de los empleados. En conclusión, se determinó que los factores que influyen en el sentido de pertenencia corresponden a las dimensiones psicosocial (compromiso continuo y normativo), afectiva (compromiso afectivo, continuo y normativo) y física (compromiso afectivo).

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Teoría del Poder de Michel Foucault

Michel Foucault desarrolla una perspectiva teórica del poder que lo entiende como una red de relaciones dinámicas que atraviesan toda la sociedad. Este enfoque se aleja de la idea tradicional del poder como un sistema jerárquico y represivo, y lo redefine como una fuerza productiva y omnipresente, capaz de estructurar las interacciones sociales y producir conocimiento y subjetividades (Foucault, 1975). Asimismo, plantea que el poder no puede existir sin libertad, ya que su ausencia equivaldría a un régimen de opresión. En su marco conceptual, los individuos actúan dentro de un “campo de posibilidades” donde, como agentes autónomos, deciden cómo responder a las estructuras de dominación. Este ejercicio de poder no elimina la capacidad de resistencia; por el contrario, se nutre del

conflicto entre estrategias de control y prácticas de subversión. Así, la legitimidad de las relaciones de poder emerge precisamente de este “antagonismo” dialéctico, donde la desobediencia y la negociación son elementos constitutivos de la dinámica social (Foucault, 1991a).

De acuerdo con el análisis de Vásquez (2012), Foucault entiende que las relaciones de poder están imbricadas en las distintas formas de interacción social económicas, políticas o religiosas, manifestándose a través de asimetrías presentes en todas las tramas de la sociedad. Dicho poder, que se expresa siempre en vínculos duales como los de cura-confesado o maestro-estudiante, no corresponde a la concepción clásica del Estado soberano, sino que constituye “el suelo movedizo y concreto sobre el que ese poder se incardina”. Vásquez resalta, además, que Foucault establece una diferencia entre el poder y los mecanismos de poder o control, lo cual se vincula con la producción de verdad y de efectos de verdad, demandando un análisis del poder en todos sus niveles, en particular en lo psicológico y lo simbólico.

Por otro lado, Foucault, habla del concepto de “microfísica del poder” que se describe como las relaciones de poder no se limitan a grandes instituciones como el Estado, sino que se manifiestan en las interacciones cotidianas. Estas relaciones de poder no solo regulan el comportamiento, sino que también producen normas y saberes que definen qué es aceptable o deseable dentro de un contexto determinado (Foucault, 1980a).

Para Vásquez (2012), desde la mirada foucaultiana el poder no debe concebirse como una posesión atribuida a una clase social determinada, sino como el resultado de un conjunto de maniobras, tácticas y técnicas que, en su articulación, configuran una estrategia. Dicho poder no se reduce al control ejercido por las instituciones y los aparatos estatales, aunque los atraviesa, sino que se despliega en todo el entramado social,

constituyéndose como un modelo relacional que se materializa en un campo de fuerzas en constante tensión. En este sentido, Vásquez enfatiza la necesidad de atender a la insistencia foucaultiana en abandonar una comprensión del poder exclusivamente en términos negativos, como aquello que reprime, excluye o censura, para reconocer su dimensión productiva. El poder, sostiene Foucault, no solo limita, sino que produce: engendra realidades, instituye objetos y organiza rituales de verdad, siendo por ello indispensable un análisis que contemple su carácter generador en la configuración de lo social.

Esta microfísica del poder se ejerce a través de una multiplicidad de dispositivos y mecanismos, mostrando que el Estado aparece como un efecto de conjunto o resultante de una multiplicidad de engranajes que constituyen de por sí una “microfísica de poder”, la cual carece de homogeneidad y se define por los puntos singulares por los que pasa. En el ámbito organizacional, estas dinámicas son visibles en prácticas como la evaluación de desempeño, la jerarquización de roles y las políticas internas que estructuran el funcionamiento de la institución (Ávila-Fuenmayor, 2006).

Ahora bien, para Foucault, (1980a), el poder tiene relación intrínseca con el saber, argumentando que el conocimiento no es neutral ni independiente del poder, sino que ambos están profundamente interrelacionados. Según Foucault, las instituciones producen y legitiman discursos que establecen verdades y normas, consolidando así relaciones de poder. Según Sánchez (2011), las organizaciones, en un sentido histórico amplio, trascienden la mera administración de recursos materiales o humanos para posicionar la gestión del conocimiento (saber) como un eje central de su operación. Gestionar el conocimiento implica situarse a la vanguardia del desarrollo científico y tecnológico, lo que se convierte en un factor decisivo en la competencia económica y

empresarial. Este saber, que opera como un instrumento de poder dentro de las organizaciones, se consolida en la medida en que satisface o incluso genera necesidades dentro de lo real y lo cognoscible, actuando bajo criterios socialmente aceptados de verdad.

En este contexto, el poder, cuyo ejercicio efectivo requiere estar fundado en el saber y la verdad, adquiere una presencia tangible principalmente en instituciones, organizaciones y comunidades de carácter normativo. Son estas entidades, estructuradas bajo políticas de Estado y conformadas por personas, los espacios donde dicho poder-saber se institucionaliza y es socialmente reconocido.

En el contexto organizacional, esta idea ha sido desarrollada por Carreón & Campos (2008), quienes destacan que las instituciones utilizan procedimientos, reglamentos y discursos no solo para organizar el trabajo, sino también para configurar la identidad de los empleados y los valores de la institución.

Otro elemento clave en la teoría foucaultiana es la noción de resistencia. Foucault plantea que donde hay poder, hay resistencia. Estas resistencias no están fuera del poder, sino que forman parte de su dinámica. En las organizaciones, las resistencias pueden expresarse en redes informales, cuestionamientos a las políticas internas o adaptaciones creativas a las normas establecidas. Estas tensiones no solo desafían las estructuras existentes, sino que también revelan la posibilidad de transformación y cambio dentro de la institución (Foucault, 1982).

Foucault, (1991b), introduce también el concepto de gubernamentalidad, que amplía la noción de poder al analizar cómo las instituciones gestionan y conducen la conducta de los individuos y los colectivos. Según Foucault, la gubernamentalidad

combina estrategias de control directo con la producción de subjetividades alineadas con los objetivos institucionales.

Esta idea ha sido desarrollada por Ávila-Fuenmayor (2006), quien destaca que estas estrategias se reflejan en programas de capacitación, políticas de motivación y mecanismos de supervisión que buscan alinear a los trabajadores a las políticas institucionales.

Finalmente, Foucault resalta que el poder tiene una dimensión productiva, además de su carácter regulador o coercitivo. Esto significa que el poder no solo limita o reprime, sino que también genera nuevos saberes, normas y subjetividades. En las organizaciones, esta dimensión productiva se traduce en la creación de identidades organizacionales, la construcción de la cultura institucional y la estructuración de las relaciones laborales (Foucault, 1980).

1.2.2 Teoría de la Identidad Social de Tajfel y Turner

Esta teoría sobre la identidad colectiva, desarrollada por Henri Tajfel y John Turner, se enfoca en analizar cómo los seres humanos se reconocen y actúan dentro de los colectivos sociales. De acuerdo con esta perspectiva, los individuos suelen clasificarse a sí mismos y a los demás en diferentes grupos sociales, lo que genera un sentido de pertenencia que influye directamente en su forma de percibir, actuar y pensar (Scandroglio et al., 2008). Esta identidad social se desarrolla a través de dos mecanismos fundamentales: La categorización social y el contraste social.

La categorización social implica que las personas organizan el entorno social dividiéndolo en categorías grupales, como “nosotros” (grupo interno) y “ellos” (grupo externo). Este proceso permite simplificar la complejidad del entorno social, favoreciendo

la percepción de unidad dentro del grupo propio, pero también puede derivar en favoritismo hacia el grupo interno y prejuicios hacia los grupos externos (Canto & Moral, 2005). En sus aportes, el contraste social hace referencia a la inclinación de las personas a valorar a su grupo en comparación con otros colectivos, lo que puede influir en la autoestima individual y colectiva. Las personas tienden a buscar una identidad social positiva mediante estas comparaciones, lo que refuerza la cohesión interna del grupo (Scandroglio et al., 2008).

En el ámbito organizacional, la teoría de la identidad social resulta especialmente relevante para comprender cómo los empleados desarrollan un sentido de pertenencia hacia la organización. Cuando los principios individuales personales de los trabajadores están orientados por las normas institucionales, se fortalece la cohesión grupal y se promueve un desempeño organizacional más efectivo. Sin embargo, cuando esta alineación no se produce, pueden surgir conflictos internos que afectan la legitimidad de la organización (Canto & Moral, 2005).

La teoría también aborda cómo las dinámicas de poder y los conflictos entre distintos departamentos o niveles jerárquicos dentro de una organización pueden influir en la construcción de la identidad organizacional. Los grupos internos (como los equipos de trabajo o áreas específicas) pueden desarrollar identidades grupales sólidas que, si no están alineadas con los objetivos generales de la organización, pueden generar divisiones internas y comprometer el desempeño colectivo (Scandroglio et al., 2008).

Finalmente, la teoría de la identidad social destaca la importancia de los símbolos y narrativas compartidas dentro de una organización, como su misión, visión y cultura institucional. Estas herramientas contribuyen a construir una identidad organizacional

cohesiva y permiten que los empleados se identifiquen con la organización, promoviendo su compromiso hacia los objetivos estratégicos de la institución (Canto & Moral, 2005)

1.2.3 Teoría de la Acción de Max Weber

El Sociólogo Alemán, Max Weber, desarrolló la teoría de la acción social para comprender cómo las acciones de los individuos están orientadas por significados sociales y contextos históricos. Según Weber, la acción social no puede entenderse solo como un comportamiento mecánico o reactivo, sino que debe analizarse en función de las intenciones subjetivas y los significados que las personas atribuyen a sus actos (Weber, 1978)

Weber clasifica las acciones sociales en cuatro tipos principales:

- a) **Acción racional con arreglo a fines:** Implica que los individuos actúan de manera deliberada para lograr objetivos específicos, utilizando los medios más eficientes para alcanzarlos (Weber, 1978).
- b) **Acción racional con arreglo a valores:** En este caso, las acciones están orientadas por principios éticos, morales o culturales, independientemente de los resultados prácticos (Weber, 1978).
- c) **Acción afectiva:** Las acciones son impulsadas por emociones o estados afectivos, como la lealtad, el orgullo o el enojo (Weber, 1978).
- d) **Acción tradicional:** Las acciones están determinadas por costumbres o hábitos arraigados. (Weber, 1978).

La acción social de Weber brinda un soporte fundamental para analizar cómo las decisiones y comportamientos individuales están influenciados tanto por la estructura organizativa como por los significados culturales compartidos. Además, Weber introduce

el concepto de burocracia, describiéndola como una forma de organización racional-legal que maximiza la eficiencia mediante reglas, procedimientos y jerarquías claramente definidas (Rodríguez, 2021).

La teoría de Weber es especialmente relevante para comprender cómo las organizaciones modernas equilibran la racionalidad instrumental con valores culturales e históricos. Estudios contemporáneos han aplicado los conceptos weberianos para analizar la estructura y el comportamiento organizacional, destacando la importancia de la racionalidad y la burocracia en la eficiencia institucional (Kalberg, 1980).

1.3 Bases Conceptuales

1.3.1 Relaciones de Poder

Las relaciones de poder como categoría analítica, ha sido estudiada por distintos autores, la definición que puedan darle, parte fundamentalmente en la forma de interpretación de esta variable, aún más, si se trae al concepto de las organizaciones, pues podría verse definida como las interacciones entre individuos, grupos o instituciones que ejercen el poder, control o autoridad unos sobre otros. Para Porras (2017), las interacciones de poder se configuran como grupo de fuerzas organizadas y coordinadas, que mediante la distribución de espacios y normativas gestionan la vida interna de las personas dentro de las diversas actividades en las que participan dentro de una sociedad estructurada por la división del trabajo y la jerarquización de funciones. El poder, entendido como una forma de interacción, implica que ciertas acciones realizadas por algunos individuos influyen en las conductas o decisiones de otros. Esto significa que no existe una entidad universal o abstracta denominada “poder”, ya sea centralizada o dispersa. Lo que realmente existe es el ejercicio del poder que unas personas llevan a cabo sobre otras.

Para Álvarez (2011), el poder se fundamenta en la interacción entre dos elementos: un “otro” sobre quien se aplica dicho poder y que, al ser un agente activo, tiene la capacidad de generar una variedad de respuestas, reacciones, resultados o alternativas posibles. Este “otro”, como sujeto de acción, actúa en función de su propia autonomía. En la interacción entre las acciones de ambas partes, se producen dinámicas que pueden derivar tanto en acuerdos como en conflictos

Álvarez (2011), señala además que las relaciones de poder se ejercen en las organizaciones, según sea la naturaleza de esta, dichas conexiones pueden ser de tipo jerárquico, y se puede manifestar tanto interna como externamente. Así entonces el ejercicio del poder dentro de una organización no es exactamente definido y ejercido de una sola forma.

Foucault precisa que las relaciones de poder solo pueden existir si los sujetos involucrados son libres. Si uno de ellos estuviera completamente sometido al otro, convirtiéndose en un objeto bajo su control absoluto, no sería posible hablar de una relación de poder. Para que esta relación se dé, ambos deben conservar cierto grado de libertad. Incluso en casos extremos donde el poder está profundamente desequilibrado y una persona parece tener control total sobre la otra, el poder solo puede ejercerse si la otra parte conserva opciones, como suicidarse, escapar o tomar represalias. Esto implica que las relaciones de poder siempre incluyen la capacidad de oposición, ya sea a través de la violencia, la evasión, el engaño o estrategias que cambien la dinámica. Sin esta capacidad de resistir, no habría relaciones de poder (Arancibia, 2010).

1.3.1.1 Aspectos del poder en el contexto organizacional

a) Estructural:

Vinculado a la claridad de roles y responsabilidades en las organizaciones. (Simeonova et al., 2022) destacan que estructuras planas favorecen el impacto colectivo en las decisiones organizacionales.

b) Relacional:

Considera la influencia de las relaciones personales y líderes formales e informales en la toma de decisiones. (Mederos, 2023) subraya que estas relaciones afectan directamente el desempeño laboral.

c) Cultural y Simbólica:

Incluye el impacto de los valores y símbolos institucionales en la cohesión grupal. (Carreón & Campos, 2008) analizan cómo estos refuerzan las normas y jerarquías en las organizaciones.

d) Discursiva:

Relacionada con la comunicación interna y los discursos que refuerzan los valores y objetivos organizacionales. (Foucault, 1980b), analiza de qué manera el lenguaje estructura las dinámicas de autoridad dentro de las organizaciones.

1.3.2 Identidad Organizacional

La identidad organizacional, según Hatch & Schultz (1997), se define en función de cómo los integrantes de una organización interpretan, experimentan y opinan acerca de ella. Se concibe como una percepción colectiva que refleja aquello que la hace distintiva: sus principios y rasgos fundamentales. Esta identidad no solo se origina desde

el interior, sino que también está moldeada por las relaciones con el entorno, como clientes o entidades reguladoras. Representa la esencia de la organización y cómo se percibe a sí misma en conexión con los demás.

Para Orellana (2024), la identidad organizacional es un fenómeno psicológico de carácter subjetivo que emerge dentro de las organizaciones a través de la interacción entre sus integrantes. Este aspecto puede analizarse tanto como una vivencia personal en sí misma o como la imagen que los miembros construyen acerca de una organización en particular

1.3.2.1 Características de la identidad organizacional

La cultura organizacional, en el ámbito de su desarrollo conceptual, mantiene características que autores, han desarrollado:

- a) La Identidad supone un nivel de análisis: el individuo, de forma racional o inconsciente, elige aspectos específicos de un vasto conjunto de información y descarta aquellos que no considera significativos o relevantes para sus intereses (Schütz, 1984, citado en Otárola, 2020).
- b) La identidad se constituye como una unidad de atributos: los esquemas de sentido, como indica Asch (1972), los cuales no son elementos aislados, sino que están interconectados y se establecen unos sobre otros. Además, Fiske (1984), señala que estos atributos funcionan como un todo estructurado, permitiendo reconocer al sujeto como una totalidad, y no solo como una suma de características (Asch, 1972; Fiske, 1984, citados en (Otárola, 2020).
- c) Siempre existe una esencia, incluso si es mínima: en los recuerdos siempre persiste una referencia previa que funciona como orientación del saber. Aunque sea limitada, esta identidad no es inherente a la naturaleza humana,

sino que se forma a partir de un mínimo de información, incluso si esa información no era suficientemente relevante en su momento (Schütz, 1984, citado en Otarola, 2020)

- d) **Ninguna Identidad es definitiva:** puede existir una identidad que sea parcialmente estable debido a su eficacia en diversas situaciones previas, lo que la lleva a integrarse en el conocimiento natural y a aplicarse de manera automática (Schütz, 1984, citado en Otarola, 2020). Sin embargo, esto no significa que dicha identidad sea inmutable, ya que puede resultar insuficiente en ciertos contextos específicos, lo que hace necesario ampliarla o modificarla para adaptarse a nuevas circunstancias (Otarola, 2020).

1.3.2.2 Componentes de la identidad organizacional

a) Valores Centrales:

Representan los principios fundamentales que guían las decisiones estratégicas. (Hatch & Schultz, 1997) destacan que estos valores alinean las acciones internas con la percepción externa.

b) Misión y Visión:

Evalúa cómo los objetivos organizacionales son conocidos y compartidos por los miembros. (Orellana, 2024) subraya la importancia de estos elementos en la legitimidad institucional.

c) Cultura Organizacional:

Analiza cómo la cultura fomenta la cohesión y el compromiso grupal. (Meza, 2023) explora su impacto en el sentido de pertenencia en las instituciones.

d) Imagen Percibida:

Incluye la percepción externa de la organización y su coherencia con los valores internos. (Scandroglio et al., 2008) investigan cómo esta imagen influye en la identidad colectiva.

1.3.3 Instituciones Públicas

Las instituciones públicas son organizaciones creadas y reguladas por el Estado con el propósito de garantizar el bienestar social, gestionar recursos públicos y ejecutar políticas que atiendan las necesidades colectivas. Según Peters (2021), estas instituciones constituyen pilares fundamentales de los sistemas políticos y administrativos, con estructuras diseñadas para promover la estabilidad y la equidad.

1.3.3.1 Características de las Instituciones Públicas

1. **Estructura Jerárquica:** Las instituciones públicas suelen operar bajo una estructura jerárquica que define claramente las funciones y responsabilidades en cada nivel de la organización (Weber, 1947). Esto asegura la coordinación de actividades y la implementación de políticas públicas.
2. **Burocracia:** Weber (1947), también describe la burocracia como un componente esencial, caracterizada por normas formales, procedimientos estandarizados y una división del trabajo claramente definida.
3. **Orientación al Servicio Público:** Según Denhardt & Denhardt (2000), las instituciones públicas están orientadas a satisfacer necesidades colectivas y

promover el bienestar social, priorizando los intereses de la ciudadanía sobre los objetivos económicos.

4. **Rendición de Cuentas:** Estas instituciones están sujetas a mecanismos de fiscalización, como auditorías y evaluaciones, que garantizan la transparencia en su gestión y fomentan la confianza pública (Meijer, 2020).

1.3.1.2 Componentes de las Instituciones Públicas

- a) **Normas y Reglamentos:** Establecen las bases legales y operativas que rigen el funcionamiento de la institución (Peters, 2021).
- b) **Recursos Humanos:** Incluyen a los empleados que implementan y supervisan las políticas públicas, asegurando que las metas de la institución se cumplan.
- c) **Infraestructura:** Comprende los recursos físicos y tecnológicos necesarios para la operación eficiente de la institución.
- d) **Legitimidad Pública:** Según López & Sánchez (2021), la legitimidad de una institución pública se fundamenta en la confianza ciudadana y su capacidad para cumplir con los objetivos declarados.

1.3.1.3 Gobiernos Locales

En el contexto peruano, los gobiernos locales constituyen entidades autónomas encargadas de representar y administrar los intereses colectivos dentro de ámbitos territoriales específicos, tales como las municipalidades provinciales y distritales. De acuerdo con la Ley Orgánica de Municipalidades, su misión fundamental radica en impulsar el desarrollo sostenible y garantizar el bienestar de la ciudadanía, lo cual se materializa a través de la provisión de servicios públicos esenciales, la regulación de

actividades en el ámbito local y la promoción de iniciativas orientadas al fortalecimiento del desarrollo económico.(Congreso de la República del Perú, 2003).

1.3.1.4 Servidores Públicos

Los servidores públicos desempeñan funciones en el aparato estatal a nivel local, regional y central. De acuerdo con la Ley Marco del Empleo Público, son personas que deben actuar con ética, responsabilidad y eficiencia, clasificándose en diversas categorías según la naturaleza de sus funciones y el nivel de confianza requerido (Congreso de la República del Perú, 2004).

1.3.1.5 Categorías de Servidores Públicos

- a) **Funcionario Público:** Son aquellos que ocupan cargos de autoridad en el Estado, como ministros, viceministros, alcaldes y regidores. Estos roles están regulados por normativas específicas y se caracterizan por su capacidad para tomar decisiones estratégicas que afectan a la sociedad en su conjunto (Congreso de la República del Perú, 2004).
- b) **Empleado de Confianza:** Incluyen a trabajadores cuya designación depende directamente del titular del órgano o entidad. Los servidores de esta índole realizan funciones confidenciales y suelen estar sujetos a regímenes laborales especiales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).
- c) **Directivo Superior:** Esta categoría agrupa a los responsables de la planificación estratégica y la toma de decisiones en instituciones públicas. Su rol es clave para garantizar la ejecución de los objetivos institucionales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).
- d) **Ejecutivo:** Incluye servidores responsables de la ejecución operativa de políticas y programas establecidos por los niveles superiores. Su labor se centra en la

- supervisión de actividades administrativas y técnicas (Congreso de la República del Perú, 2004).
- e) **Especialista:** Son profesionales técnicos que aportan conocimientos específicos en áreas como derecho, economía e ingeniería. Su labor es esencial para la calidad técnica de las decisiones públicas (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).
 - f) **De apoyo:** Agrupa a servidores encargados de tareas operativas y administrativas esenciales, como la gestión documental y el soporte logístico (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).
 - g) **Régimen Especial:** Incluye a servidores públicos bajo condiciones laborales diferenciadas, como miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, quienes están sujetos a regímenes específicos según su función (Congreso de la República del Perú, 2004).

Capítulo II. Métodos y materiales

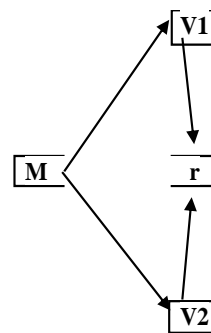
2.1 Tipo, alcance, enfoque y diseño de la investigación

La investigación será de tipo básica, esta según Hernández et al.,(2014) tiene como objetivo principal ampliar el conocimiento teórico y conceptual sobre un fenómeno sin un propósito práctico inmediato. Nuestra investigación tiene como finalidad el estudio de teorías, principios y leyes universales que expliquen los fundamentos de un campo del conocimiento.

Asimismo, el estudio tiene un diseño correlacional y no experimental, para Hernández et al., (1991) los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto determinado. Este tipo de investigación busca evaluar si existe una asociación entre los cambios en una variable y los cambios en otra, sin inferir causalidad. Su enfoque principal es identificar patrones de

covariación, determinando si las variaciones en un concepto se corresponden con variaciones en otro. Estos estudios son útiles para explorar conexiones entre constructos teóricos y establecer bases para futuros análisis explicativos o predictivos.

En virtud de ello, es que se busca determinar la relación entre relaciones de poder e identidad organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, siendo el diseño siguiente:



Donde:

M: Muestra- Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos

V1: Variable 1- Relaciones de Poder

V2: Variable 2- Identidad Organizacional

r: Correlación entre dichas variables

2.2 Población y Muestra

2.2.1. Población

La población, en el contexto de una investigación, se refiere al conjunto total de unidades de análisis (personas, objetos o eventos) que comparten características específicas y que son relevantes para el objetivo del estudio. Para Kerlinger & Lee, (2002)

la población es el conjunto total de individuos o elementos sobre el que se busca obtener datos o derivar conclusiones, siendo fundamental para definir el alcance y la aplicabilidad de los resultados. Considerando ello, nuestra población son todos los servidores públicos de los Decretos Legislativos N°728, 1057, 276, Ley del 30057 y del Fondo de Apoyo Gerencial, de la Municipalidad Distrital de Olmos, siendo un total de 176.

2.2.2. Muestra

En esta investigación se emplea un muestreo intencionado, ya que la muestra estará conformada exclusivamente por funcionarios, empleados de confianza, directivos, ejecutivos y especialistas de la entidad municipal. Este enfoque se justifica porque estos servidores públicos poseen roles estratégicos y de poder de decisión de distintos niveles dentro de la organización, lo que los hace particularmente relevantes para el análisis de las relaciones de poder y la identidad organizacional.

Según Otzen & Manterola, (2017) este tipo de muestreo posibilita la selección de casos representativos de una población, restringiendo la muestra únicamente a dichos casos. Resulta particularmente útil en contextos donde la población presenta una alta variabilidad, ya que permite focalizar los recursos disponibles en un conjunto delimitado de sujetos que desempeñan roles clave dentro del ámbito de estudio.

Criterios de Inclusión:

Se incluyeron en la muestra aquellos servidores públicos que:

1. Tienen la clasificación de funcionarios públicos, empleados de confianza, directivos superiores, ejecutivos y especialistas dentro de la Municipalidad Distrital de Olmos.

Criterios de Exclusión:

Se excluyeron de la muestra aquellos servidores públicos que:

1. No pertenecen a la clasificación de funcionario público, empleados de confianza, directivos superiores, ejecutivos o especialistas.
2. No están disponibles al momento de la recolección de datos debido a licencias, permisos prolongados o bajas laborales.
3. Ya no dependen administrativamente de la Municipalidad Distrital de Olmos o se encuentran en proceso de adhesión a otras entidades.

En virtud de estos criterios, la muestra quedó compuesta exclusivamente por los servidores públicos que cumplen con los criterios definidos, asegurando así que los datos recolectados sean representativos y relevantes para el objetivo del estudio, siendo un total de 70 servidores públicos.

2.3 Técnicas e Instrumentos

De acuerdo con Hernández et al., (2014), las técnicas de recolección de datos se definen como métodos sistemáticos diseñados para captar información relevante sobre un fenómeno específico, mientras que los instrumentos corresponden a los recursos prácticos utilizados para documentar y organizar dicha información. Para este estudio, se empleará la técnica de la encuesta, ya que facilita recopilar datos específicos de una población definida. El instrumento será un cuestionario estructurado, diseñado en base a las variables de estudio, que incluirá preguntas cerradas en escala Likert.

2.3.1. Baremación del instrumento

La baremación es el procedimiento metodológico que permite asignar valores numéricos a las respuestas de un cuestionario con el fin de estandarizar la información y

facilitar su análisis estadístico. De acuerdo con Hernández et al., (2014), este proceso es indispensable para transformar las respuestas subjetivas de los participantes en datos comparables y objetivos. En la misma línea, Cohen & Swerdlik (2018), señalan que la baremación constituye un paso esencial en la construcción de instrumentos psicométricos, ya que asegura la interpretación coherente de los puntajes obtenidos y posibilita su clasificación en niveles de referencia.

En la presente investigación, la baremación se aplicó al cuestionario estructurado bajo una escala Likert de cinco opciones, asignándose un valor progresivo de 1 a 5 a cada ítem, donde 1 correspondió al nivel más bajo de percepción y 5 al nivel más alto. A partir de estos puntajes se establecieron tres niveles de interpretación (bajo, medio y alto), lo cual permitió categorizar las percepciones de los servidores públicos en relación con las dimensiones de las variables estudiadas.

Este procedimiento fue fundamental, ya que posibilitó ordenar los datos de manera sistemática y convertirlos en indicadores cuantitativos, garantizando su análisis posterior. Asimismo, la baremación permitió identificar patrones de percepción y facilitar la interpretación estadística de los resultados sobre las relaciones de poder y la identidad organizacional.

2.4 Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con un pequeño grupo de servidores públicos fuera de la muestra principal, que representaron el 20% del total de la muestra, los resultados para cada variable de estudios revelaron un alto índice de confiabilidad.

Tabla 1*Estadísticos de Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección*

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Variable con un Alfa de Cronbach de 0.946 (22 ítems)	Estructural	0.922	4
	Relacional	0.799	6
	Cultural y Simbólica	0.943	4
	Discursiva	0.968	4
	Colectiva	0.915	4
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Variable con un Alfa de Cronbach de 0.987 (20 ítems)	Valores Centrales	0.972	5
	Misión y Visión	0.969	5
	Cultura Organizacional	0.973	5
	Imagen Percibida	0.964	5

Nota. Resultado del procesamiento de la prueba piloto aplicada en SPSS.

2.5 Validación del instrumento

El juicio de expertos representa una de las técnicas más empleadas para garantizar la validez de contenido de los instrumentos de investigación, ya que permite contrastar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems con la mirada de especialistas en el área. Como sostienen Anastasi & Urbina (1998), la validez de un cuestionario no depende únicamente de su construcción teórica, sino también de la evaluación crítica realizada por profesionales capacitados, quienes verifican si las preguntas reflejan de manera adecuada el fenómeno estudiado. De este modo, el juicio de expertos se convierte en un proceso esencial para asegurar que el instrumento cumpla con los estándares de rigor científico y metodológico.

En la presente investigación se aplicó el juicio de expertos como mecanismo central de validación. Para ello, se invitó a tres especialistas vinculados a la investigación académica y a la gestión organizacional, quienes analizaron el cuestionario en función de criterios de claridad, pertinencia y coherencia. Los evaluadores coincidieron en que el

instrumento reunía las condiciones necesarias para su aplicación, sin requerir modificaciones en su redacción ni en la estructura de los ítems. Este resultado confirmó la idoneidad del cuestionario, respaldando su validez de contenido y aportando solidez al proceso metodológico de la investigación.

2.6 Equipos y materiales

Se utilizaron equipos como una computadora portátil y el software estadístico SPSS para el análisis de datos. Asimismo, se emplearon materiales como papel y bolígrafos para la aplicación física de los cuestionarios. También se recurrió a material bibliográfico para la elaboración del marco teórico. Estos recursos permitieron sustentar y ejecutar adecuadamente la investigación.

2.7 Prueba de normalidad

Con el propósito de analizar la correlación entre las variables relaciones de poder e identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, se recurrió a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, destinada a comprobar el cumplimiento del supuesto de normalidad. La aplicación de este procedimiento resulta fundamental, puesto que la elección de la técnica estadística adecuada depende en gran medida de la distribución de los datos. Así, cuando las variables se ajustan al criterio de normalidad ($p > .05$), corresponde emplear pruebas paramétricas, como la correlación de Pearson; mientras que, si al menos una de las variables no cumple con este requisito ($p < .05$), es necesario optar por pruebas no paramétricas, entre ellas la correlación de Spearman, las cuales no requieren asumir condiciones de distribución.

Tabla 2

Resultados de la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las Variables de Estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones de poder	,072	70	,200*
Identidad organizacional	,111	70	,032

Nota. Se establece un nivel de significancia de $\alpha = .05$. Un valor *p* (Sig.) > .05 indica que la distribución de los datos no se desvía significativamente de la normalidad.

Los resultados indicaron que la variable “relaciones de poder” presentó un valor de significancia de $p = .200$, mayor al nivel crítico de .05, lo que confirma una distribución normal. Por el contrario, la variable “identidad organizacional” obtuvo un valor de significancia de $p = .032$, menor a .05, lo que evidencia que no sigue una distribución normal.

En consecuencia, al no cumplirse el supuesto de normalidad en una de las variables de investigación, se decidió utilizar la correlación de Spearman, prueba no paramétrica que permite analizar la relación entre variables ordinales o no normales.

2.8 Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información recopilada en el trabajo de campo, se empleó el software estadístico SPSS, versión 25. Esta herramienta permitió organizar, codificar y analizar los datos obtenidos, aplicando procedimientos estadísticos que facilitaron la interpretación de los resultados. En especial, se utilizó para determinar la correlación existente entre las variables, de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación, garantizando así un análisis riguroso y confiable.

Capítulo III. Resultados y Discusión

En este capítulo se plasmarán, a través de tablas y figuras, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de información, los cuales serán debidamente analizados e interpretados en virtud de los objetivos establecidos en la investigación. Para tal fin, se presentarán los datos de manera ordenada y sistemática, de tal modo que permitan evidenciar las tendencias, coincidencias y divergencias encontradas en relación con las variables de estudio. Además, se realizará una descripción detallada de cada uno de los hallazgos, acompañada de su respectiva interpretación, lo que facilitará la comprensión de la investigación.

3.1 Resultados:

Objetivo General: Determinar las relaciones de poder y la identidad organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.

Para dar respuesta al objetivo general, fue necesario determinar la relación existente entre las variables relaciones de poder e identidad organizacional. En este sentido, se debe integrar los resultados descriptivos y la correlación de Spearman. El coeficiente obtenido permitirá identificar la dirección y magnitud de la asociación entre ambas variables, constituyendo la evidencia estadística fundamental para establecer la correlación de las relaciones de poder sobre la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.

Tabla 3*Estadísticos descriptivos y correlación de las variables de estudio*

Variable	N° de ítems	M	DE	Relaciones de Poder	Identidad Organizacional
Relaciones de Poder	22	73.49	16.8	1	
Identidad Organizacional	20	69.19	17.21	.59**	1

Nota. M= Media, DE= Desviación Estándar. El rango teórico de la escala de Relaciones de Poder es de 22 a 110 puntos. El rango teórico de la escala de Identidad Organizacional es de 20 a 100 puntos. ** $p < .001$

Respecto a los niveles reportados por los servidores públicos, los estadísticos descriptivos muestran que ambas variables se encuentran en un nivel medio-alto. La escala de Relaciones de Poder, con un rango teórico de 22 a 110 puntos, obtuvo una media de 73.49 (DE = 16.80). La escala de Identidad Organizacional, cuyo rango teórico es de 20 a 100 puntos, presentó una media de 69.19 (DE = 17.21).

La desviación estándar en ambos casos refleja una variabilidad moderada en las percepciones de los participantes. Transformando estas puntuaciones totales a la escala original de 1 a 5, se obtienen promedios de 3.34 para Relaciones de Poder y 3.46 para Identidad Organizacional, lo que confirma una valoración positiva de ambos aspectos por parte de los servidores, siendo ligeramente más alta la identificación con la organización.

Para examinar la relación entre las variables, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman. El análisis reveló la existencia de una relación positiva, moderadamente fuerte y estadísticamente significativa entre las Relaciones de Poder y la Identidad Organizacional ($\rho = .59, p < .001$). Este hallazgo indica que, en la muestra de servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, una percepción más positiva

de las dinámicas y estructuras de poder dentro de la organización se asocia con un mayor grado de identificación, compromiso y sentido de pertenencia con la institución. El coeficiente determina que el 34.8% de la variabilidad en la identidad organizacional (calculado por el coeficiente de determinación, $\rho^2 = .348$) puede estar asociado a la percepción de las relaciones de poder.

En ese sentido, tras la contrastación de las hipótesis planteadas, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0), al evidenciarse que las relaciones de poder sí guardan una relación significativa con la identidad organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025. En consecuencia, se valida la hipótesis alterna (H_1), que sostiene que las dinámicas de poder impactan de manera directa en la construcción y consolidación de la identidad organizacional, confirmando que el ejercicio del poder constituye un factor determinante en la cohesión, motivación y sentido de pertenencia de los trabajadores dentro de la institución.

Objetivo específico 1: Analizar las dinámicas de las relaciones de poder entre los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.

Tabla 4

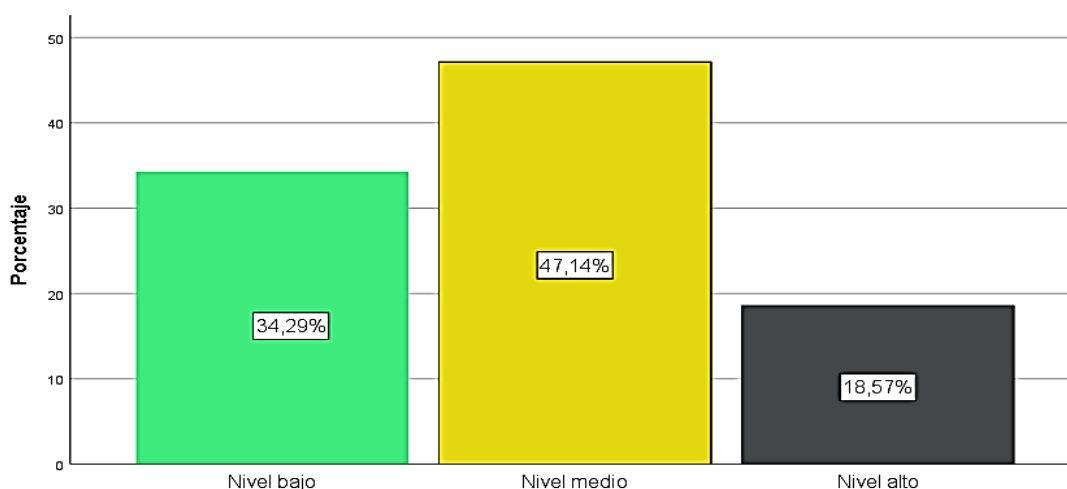
Niveles de percepción en la dimensión estructural

Nivel	N	%
Nivel bajo	24	34.29
Nivel medio	33	47.14
Nivel alto	13	18.57
Total	70	100

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS v.25.

Figura 1

Niveles de percepción en la dimensión estructural.



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS v.25.

De acuerdo con la Tabla 4 y la Figura 1, el 47.14% (n = 33) de los servidores se ubica en el nivel Medio de la dimensión estructural, lo que indica que una parte importante del personal reconoce solo parcialmente cómo se organiza la institución, especialmente en lo referente a la delimitación de funciones, la correspondencia del organigrama con la distribución real del poder y la existencia de normas que regulan formalmente el ejercicio de la autoridad. Este resultado refleja que, si bien existe cierta comprensión de los elementos estructurales, aún no se consolida una claridad uniforme entre los trabajadores.

Asimismo, el 34.29% (n = 24) se sitúa en el nivel Bajo, mostrando dificultades para identificar de manera precisa la definición de roles y la forma en que la estructura distribuye el poder de manera equilibrada. Frente a ello, solo el 18.57% (n = 13) alcanza el nivel Alto, evidenciando que una minoría tiene una comprensión completa de estos aspectos. En conjunto, estos datos revelan que los elementos estructurales de la organización —roles, organigrama, normas y distribución del poder— son reconocidos de manera desigual por los servidores

Tabla 5

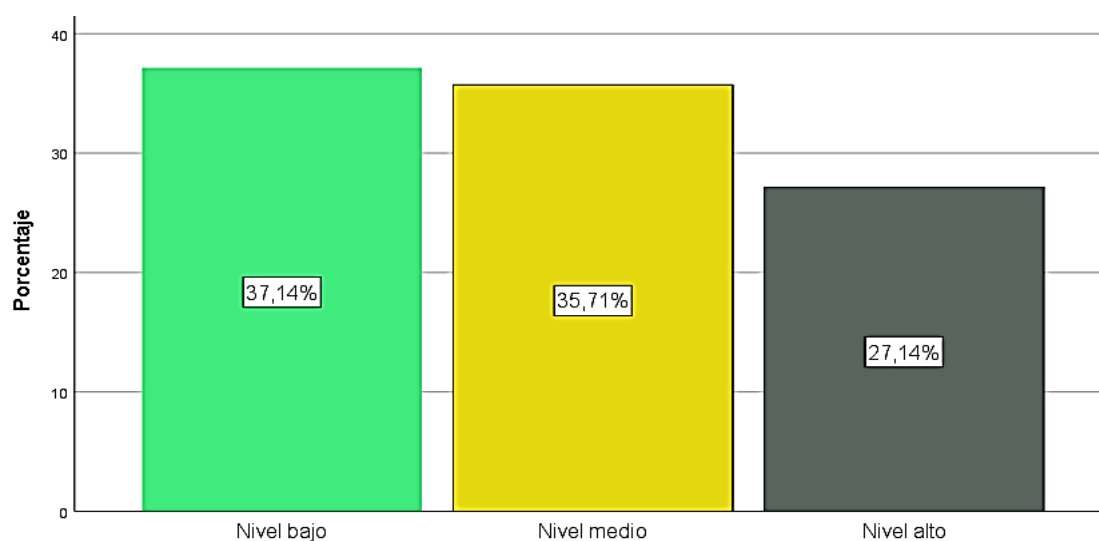
Niveles de percepción en la dimensión relacional

Nivel	N	%
Nivel bajo	26	37.14
Nivel medio	25	35.71
Nivel alto	19	27.14
Total	70	100.0

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Figura 2

Niveles de percepción en la dimensión relacional



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

De acuerdo con la Tabla 5 y la Figura 2, el 35.71% (n = 25) de los servidores se ubica en el nivel Medio de la dimensión relacional, es decir una parte considerable percibe las interacciones laborales de manera moderada, reconociendo parcialmente la influencia que ejercen algunos trabajadores al margen de la jerarquía formal y la forma en que ciertas cercanías con la alta dirección pueden moldear decisiones. Asimismo, el 37.14% (n = 26) situado en el nivel Bajo evidencia que más de un tercio tiene dificultades para desenvolverse en un entorno donde los vínculos personales pueden incidir en la asignación de recursos o responsabilidades. Por otro lado, solo el 27.14% (n = 19) alcanza un nivel Alto, lo que muestra que una minoría percibe relaciones colaborativas sólidas, caracterizadas por la capacidad de establecer alianzas funcionales entre áreas.

Tabla 6

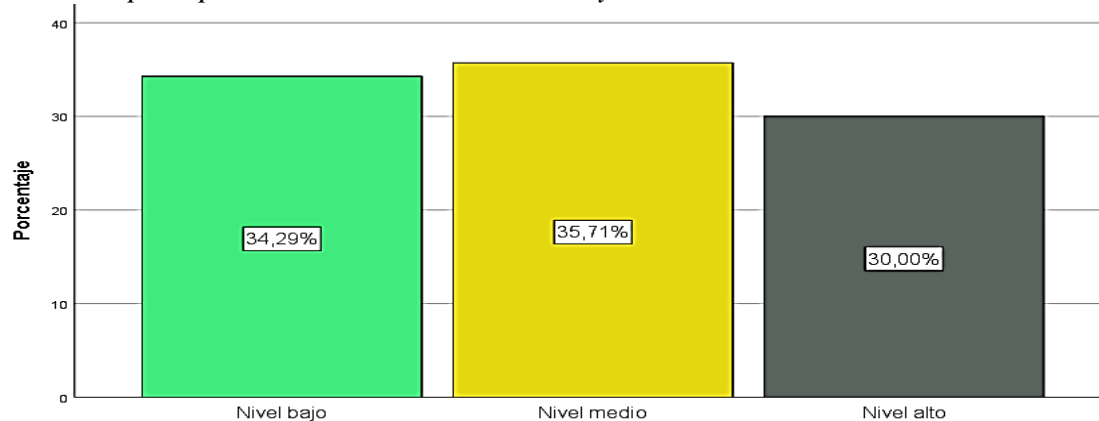
Niveles de percepción en la dimensión cultural y simbólica

Nivel	N	%
Nivel bajo	24	34,29
Nivel medio	25	35,71
Nivel alto	21	30,00
Total	70	100,0

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Figura 3

Niveles de percepción en la dimensión cultural y simbólica



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Los resultados evidencian que el 40.0% (n = 28) de los servidores se sitúa en el nivel Medio de la dimensión cultural y simbólica, lo que sugiere que, para una parte importante del personal, la cultura organizacional y los elementos representativos de la institución: como sus valores, símbolos y prácticas distintivas son percibidos como moderadamente coherentes, pero sin un impacto suficientemente fuerte como para generar una identidad compartida. De igual modo, el 34.29% (n = 24) ubicado en el nivel Bajo indica que un grupo considerable identifica deficiencias en la manera en que los valores institucionales se reflejan en la toma de decisiones, así como en la capacidad de los elementos simbólicos para fortalecer el sentido de unidad o pertenencia. En contraste, solo el 25.71% (n = 18) alcanza el nivel Alto, lo que significa que una minoría sí interpreta que los valores se aplican de manera consistente y que el ejercicio del poder contribuye a reforzar una cultura organizacional sólida y una identidad común.

Tabla 7

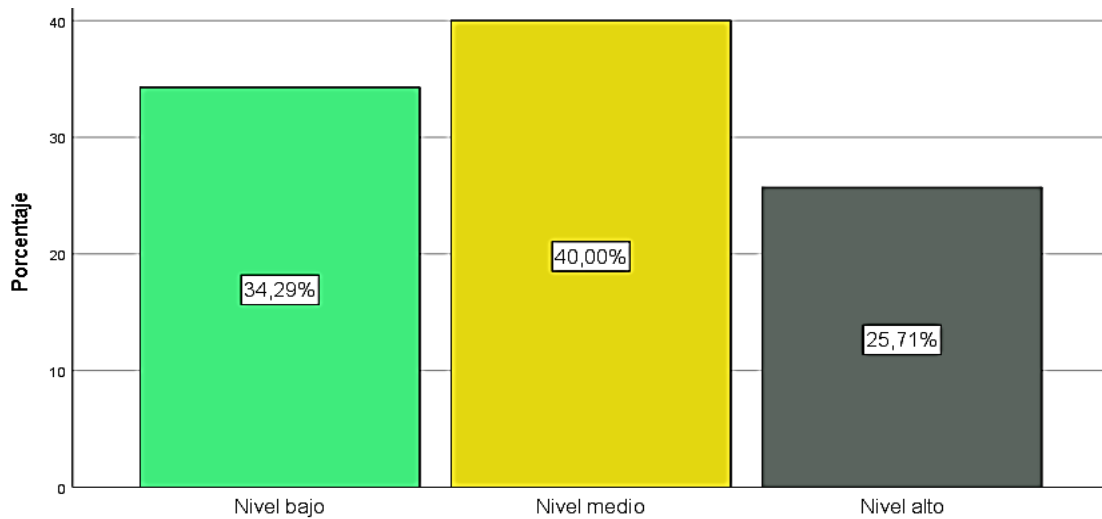
Niveles de percepción en la dimensión discursiva

Nivel	N	%
Nivel bajo	24	34,29
Nivel medio	28	40,00
Nivel alto	18	25,71
Total	70	100,0

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Figura 4

Niveles de percepción en la dimensión discursiva



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Los resultados evidencian que el 40.0% ($n = 28$) de los participantes se sitúa en el nivel Medio, lo que indica que la comunicación institucional y la forma en que se transmiten las decisiones se perciben como relativamente equilibradas, aunque sin generar un impacto suficientemente claro en la cohesión organizacional. Asimismo, el 34.29% ($n = 24$) ubicado en el nivel Bajo muestra que una parte considerable del personal identifica dificultades en la claridad y coherencia de los mensajes institucionales, así como en la capacidad del discurso de los líderes para orientar adecuadamente las normas y lineamientos que guían el ejercicio de la autoridad. En contraste, solo el 25.71% ($n = 18$) alcanza el nivel Alto, lo que revela que una minoría considera que la comunicación interna es verdaderamente efectiva para transmitir decisiones relevantes, fortalecer la cohesión y consolidar el ejercicio del poder dentro de la organización.

Tabla 8

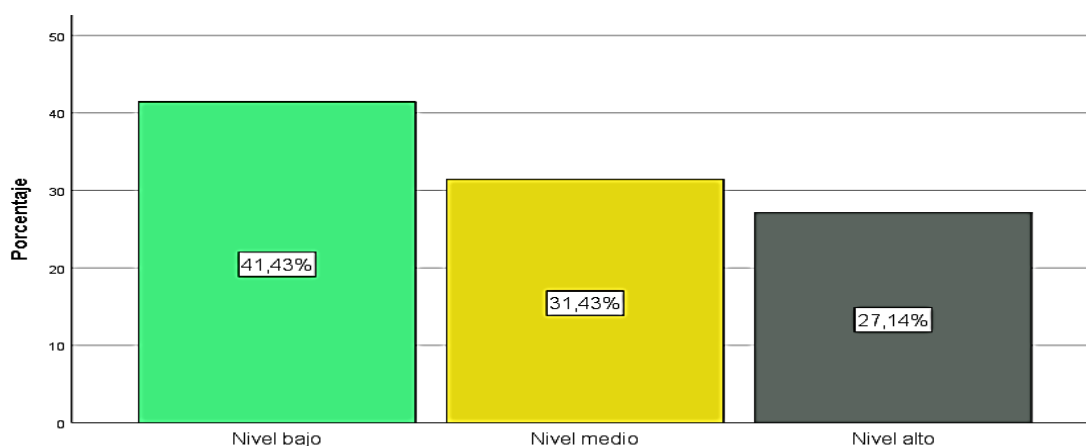
Niveles de percepción en la dimensión colectiva

Nivel	N	%
Nivel bajo	29	41,43
Nivel medio	22	31,43
Nivel alto	19	27,14
Total	70	100,0

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Figura 5

Niveles de percepción en la dimensión colectiva



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS v.25.

La Tabla 8 y la Figura 5 evidencian que el 41.43% (n = 29) de los servidores se ubica en el nivel Bajo, lo que revela una participación colectiva debilitada, donde muchos trabajadores perciben poca intervención en los procesos de decisión y una limitada consideración de diversas perspectivas en el ejercicio del poder. Asimismo, el 31.43% (n = 22) situado en el nivel Medio sugiere que la colaboración entre áreas y el involucramiento conjunto se presentan de manera parcial, sin llegar a consolidarse como prácticas institucionales constantes. Por otro lado, solo el 27.14% (n = 19) en el nivel Alto indica que una minoría reconoce decisiones colectivas efectivas y una distribución del poder basada en la participación.

Objetivo específico 2: Identificar los componentes de la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.

Tabla 9

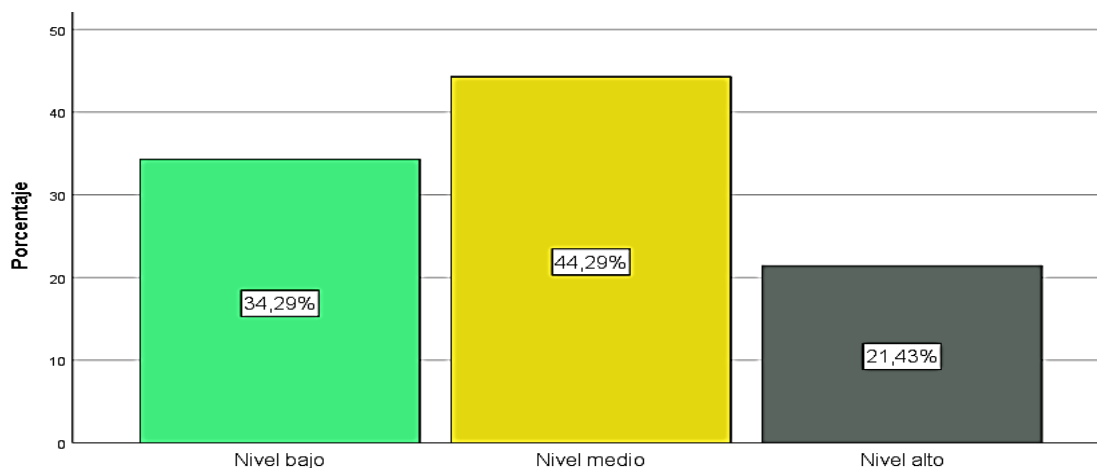
Niveles de percepción en la dimensión valores centrales

Nivel	N	%
Nivel bajo	24	34,29
Nivel medio	31	44,29
Nivel alto	15	21,43
Total	70	100,0

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Figura 6

Niveles de percepción en la dimensión valores centrales



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS v.25.

La Tabla 9 y la Figura 6 muestran que el 44.29% (n = 31) de los servidores se ubica en el nivel Medio, lo que indica que la mayoría reconoce solo de manera parcial los valores centrales de la municipalidad, presentando una comprensión moderada tanto de su definición como de su importancia en la vida institucional. A su vez, el 34.29% (n = 24) en el nivel Bajo evidencia que una proporción considerable del personal presenta una asimilación limitada, reflejada en dificultades para identificar los valores institucionales,

compartirlos y aplicarlos como referencia en sus decisiones y acciones cotidianas, e incluso en la percepción de que su promoción no es consistente en todos los niveles. En contraste, únicamente el 21.43% (n = 15) alcanza un nivel Alto, lo que revela que solo una minoría incorpora plenamente estos valores en su desempeño laboral y los reconoce como un componente fundamental de la identidad organizacional.

Tabla 10

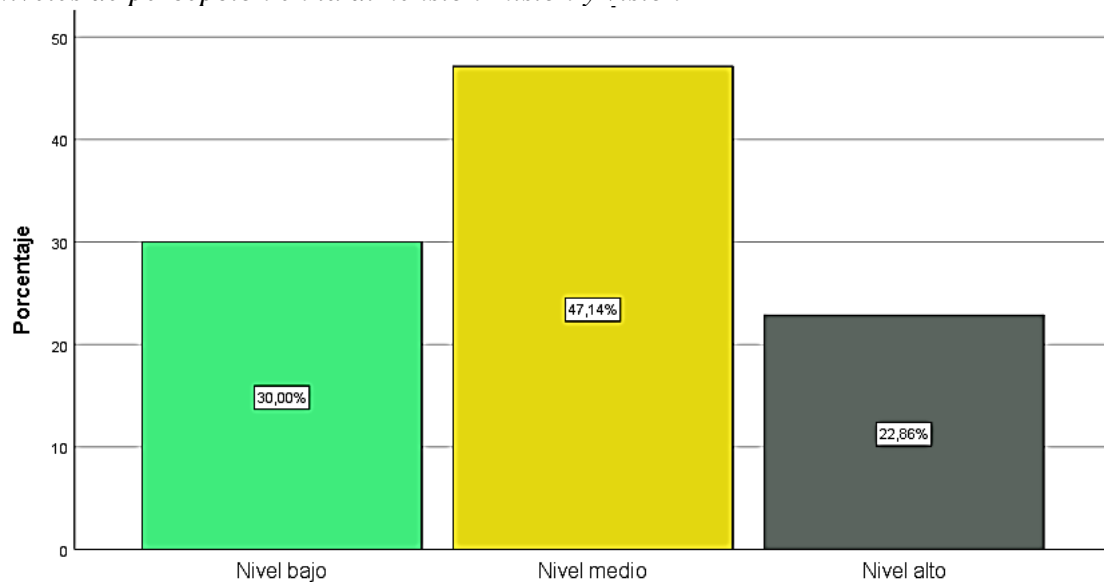
Niveles de percepción en la dimensión misión y visión

Nivel	N	%
Nivel bajo	21	30,00
Nivel medio	33	47,14
Nivel alto	16	22,86
Total	70	100,0

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Figura 7

Niveles de percepción en la dimensión misión y visión



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

La Tabla 10 y la Figura 7 muestran que la percepción sobre la misión y visión institucional se concentra principalmente en los niveles Medio y Bajo, lo que evidencia que para la mayoría de los servidores estos elementos orientadores aún no se encuentran plenamente interiorizados. Solo el 22.86% (n = 16) alcanza un nivel Alto, indicando que una minoría comprende claramente el propósito institucional, comparte la visión proyectada y logra alinear sus prácticas con los objetivos estratégicos. En contraste, el 47.14% (n = 33) se ubica en un nivel Medio, lo que refleja un conocimiento o compromiso solo parcial, manifestado en la dificultad para integrar la misión y visión en las acciones cotidianas y en las decisiones operativas. Por su parte, el 30% (n = 21) correspondiente al nivel Bajo evidencia un desconocimiento más marcado, así como una escasa identificación con estos lineamientos, lo que se traduce en una falta de alineación entre los planteamientos institucionales y las prácticas desarrolladas en los distintos niveles jerárquicos.

Tabla 11

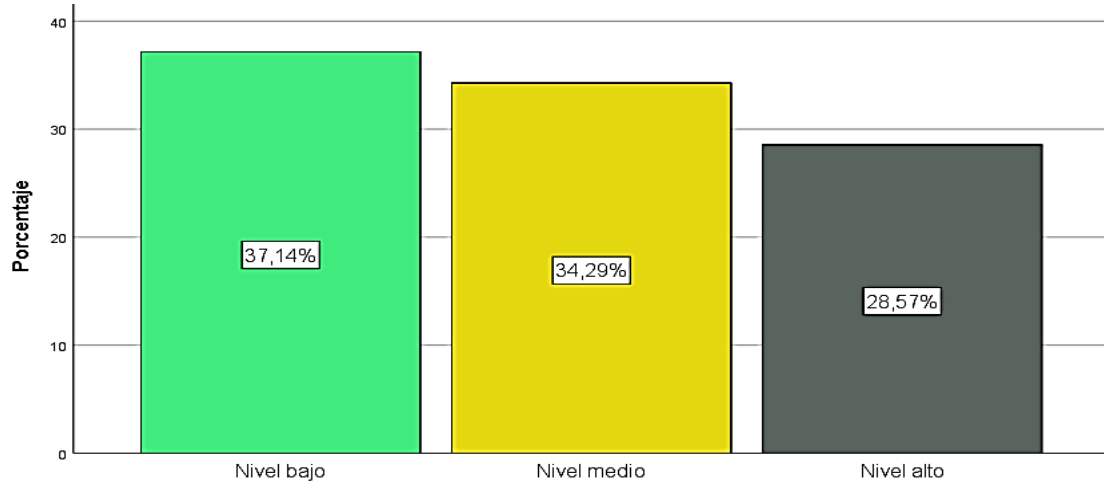
Niveles de percepción en la dimensión cultura organizacional

Nivel	N	%
Nivel bajo	26	37,14
Nivel medio	24	34,29
Nivel alto	20	28,57
Total	70	100,0

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Figura 8

Niveles de percepción en la dimensión cultura organizacional



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

En la Tabla 11 y la Figura 8 se observa que la percepción sobre la Cultura Organizacional se encuentra dividida, aunque con una ligera tendencia negativa, pues el 37.14% ($n = 26$) de los servidores se ubica en el nivel Bajo, lo que evidencia que una proporción considerable no percibe un ambiente de trabajo que fomente de manera efectiva la colaboración, el respeto o la cohesión, y tampoco siente un compromiso claro con la identidad institucional. Asimismo, el 34.29% ($n = 24$) situado en el nivel Medio refleja que más de un tercio reconoce algunos aspectos culturales, como ciertas acciones destinadas a promover la unidad o mejorar el clima laboral, pero sin lograr una apropiación consistente que fortalezca la integración interna. En contraste, solo el 28.57% ($n = 20$) alcanza un nivel Alto, lo que indica que únicamente una minoría percibe claramente que la cultura institucional favorece la cohesión, refuerza el sentido de pertenencia y promueve un compromiso compartido entre los servidores.

Tabla 12

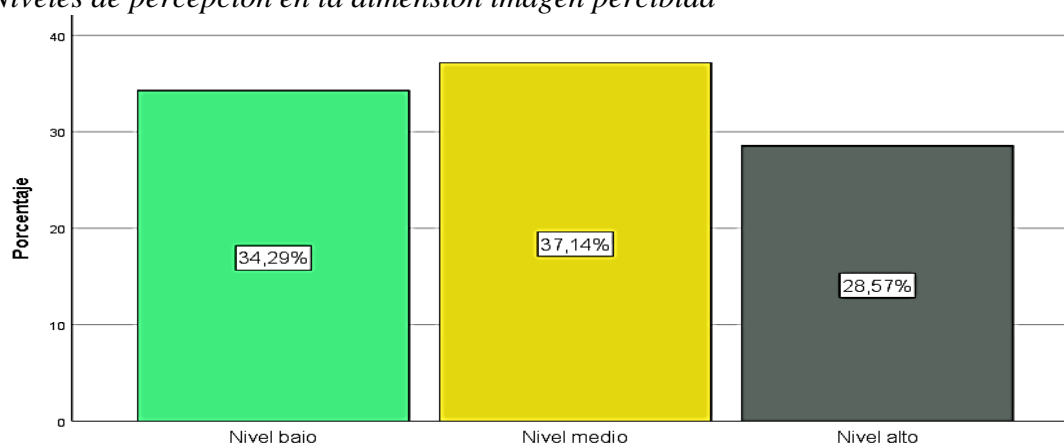
Niveles de percepción en la dimensión imagen percibida

Nivel	N	%
Nivel bajo	24	34,29
Nivel medio	26	37,14
Nivel alto	20	28,57
Total	70	100,0

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

Figura 9

Niveles de percepción en la dimensión imagen percibida



Nota. Elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas y analizados en SPSS.

En la Tabla 12 y la Figura 9 se evidencia que la Imagen Percibida constituye la dimensión más débil dentro de la identidad organizacional, dado que el 34.29% ($n = 24$) de los servidores se ubica en el nivel Bajo, lo que indica que una proporción significativa considera que la institución no proyecta una imagen coherente con sus valores ni con su misión y visión, y que la valoración externa tiende a ser desfavorable. Asimismo, el 37.14% ($n = 26$) en el nivel Medio muestra que más de un tercio del personal mantiene una percepción intermedia, sin claridad respecto a si la comunidad reconoce positivamente el trabajo municipal o si percibe avances en su reputación a lo largo del tiempo. En contraste, solo el 28.57% ($n = 20$) alcanza un nivel Alto, lo que evidencia que

únicamente una minoría considera que la municipalidad es vista como un referente de gestión y que esta imagen contribuye a fortalecer la identidad institucional entre los propios servidores.

Objetivo específico 3: Determinar cómo las relaciones de poder impactan en la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.

Para responder a este objetivo, se emplearon dos técnicas estadísticas complementarias. La correlación de Spearman y la regresión lineal simple. La correlación de Spearman permitió identificar la fuerza y dirección de la relación entre las variables y la regresión lineal simple permitió estimar el impacto explicativo de las relaciones de poder sobre la identidad organizacional.

Tabla 13

Correlación de variables

			Relaciones de poder	Identidad Organizacional
Rho de Spearman	Relaciones de Poder	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Identidad Organizacional	Relaciones de Poder	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados de la correlación de Spearman evidencian una relación positiva y significativa entre las relaciones de poder y la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos ($\rho = .592$; $p < .01$). Este hallazgo implica

que, a medida que las dinámicas de poder se ejercen de manera más equilibrada, transparente y colaborativa, los trabajadores tienden a mostrar mayores niveles de identificación con la institución. El valor del coeficiente indica una relación de magnitud moderada-alta, lo que significa que existe un vínculo consistente entre ambas variables.

Tabla 14

Resumen del modelo de regresión lineal simple entre relaciones de poder e identidad organizacional

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,783 ^a	,613	,607	10,78309	,613	107,675	1	68	,000

a. Predictores: (Constante), Relaciones de Poder

El modelo de regresión lineal simple mostró un valor de $R^2 = .613$, lo que significa que las relaciones de poder explican el 61.3% de la variabilidad de la identidad organizacional. Este resultado refleja un nivel elevado de predicción.

Tabla 15

ANOVA del modelo de regresión lineal simple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12519,883	1	12519,883	107,675	,000 ^b
	Residuo	7906,703	68	116,275		
	Total	20426,586	69			

a. Variable dependiente: Identidad Organizacional

b. Predictores: (Constante), Relaciones de Poder

El análisis ANOVA evidenció que el modelo es estadísticamente significativo ($F(1,68) = 107.68; p < .001$), confirmando la validez de la regresión.

Tabla 16*Coefficientes del modelo de regresión lineal simple*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	10,272	5,822		1,764	,082	-1,345	21,890
Relaciones de Poder	,802	,077	,783	10,377	,000	,648	,956

Nota. Variable dependiente: Identidad organizacional.

El coeficiente Beta estandarizado fue positivo y significativo ($\beta = .783$; $t = 10.38$; $p < .001$). Esto significa que, por cada incremento en la percepción de relaciones de poder, la identidad organizacional aumenta en promedio 0.802 puntos, confirmando un impacto positivo y estadísticamente significativo.

En conjunto, los análisis realizados permiten concluir que las relaciones de poder guardan una relación positiva y significativa con la identidad organizacional, tal como lo evidenció la correlación de Spearman ($\rho = .592$; $p < .01$). Asimismo, la regresión lineal simple confirmó un impacto estadístico positivo y significativo, mostrando que las relaciones de poder explican el 61.3% de la variabilidad de la identidad organizacional ($R^2 = .613$; $\beta = .783$; $p < .001$). Estos hallazgos indican que, a mayores niveles de relaciones de poder percibidos como participativos y justos, mayor es la identidad organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos. Cabe precisar que, al tratarse de un estudio correlacional de diseño no experimental, los resultados no permiten establecer causalidad absoluta; sin embargo, aportan evidencia empírica sólida sobre el efecto explicativo de las relaciones de poder en la identidad organizacional.

3.2 **Discusión**

3.2.1 *En relación con los antecedentes*

Los hallazgos de esta investigación demuestran la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre las relaciones de poder y la identidad organizacional ($\rho = 0.592$, $p < 0.001$) en la Municipalidad Distrital de Olmos. Este resultado se alinea con investigaciones previas que han establecido vínculos entre estas variables en contextos organizacionales públicos. Mederos (2023), en un estudio sobre la Red Prestacional Sabogal en el Callao, identificó una correlación positiva, aunque moderada (0.397) entre identidad organizacional y desempeño laboral, sugiriendo que las dinámicas de poder implícitas en las estructuras de salud peruanas afectan la forma en que los trabajadores se identifican con su institución.

A nivel internacional, Simeonova et al. (2022) desarrollaron el marco conceptual Power-IS, demostrando cómo los sistemas de información median las relaciones de poder y afectan la identidad organizacional. Sus hallazgos condicen con nuestros resultados en la dimensión discursiva del poder, donde la comunicación institucional mostró ser un factor crucial en la construcción identitaria. Similarmente, Xu et al. (2022) encontraron que equipos con estructuras de poder más planas y participativas obtenían mayor impacto científico, lo que corrobora nuestros hallazgos sobre la importancia de la dimensión colectiva del poder.

A nivel local, Aurazo (2020) identificó que el liderazgo transaccional influía positivamente en la cultura organizacional de una institución financiera pública en Chiclayo, mientras que Saavedra (2021) encontró que los docentes anhelaban una cultura de tipo “clan” más colaborativa. Esto refuerza nuestros hallazgos sobre las dimensiones relacional y cultural del poder.

3.2.2 *En relación con la base teórica*

Los resultados obtenidos en esta investigación, evidencian una relación positiva y significativa entre las relaciones de poder y la identidad organizacional ($\rho = 0.592$; $p < 0.01$), así como un poder explicativo del 61,3 % en la regresión lineal, permiten establecer un vínculo estrecho con los fundamentos teóricos que orientaron el presente estudio. Dichos resultados no pueden comprenderse de manera aislada de la teoría, sino a la luz de las categorías conceptuales propuestas por los teóricos como Michel Foucault, Henri Tajfel y John Turner, y Max Weber, quienes desde distintas perspectivas ofrecen marcos de análisis que nos permiten interpretar la dinámica organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos y sus componentes.

Así, desde la perspectiva de la teoría foucaultiana, el poder no debe entenderse o comprenderse como un recurso estático o centralizado, sino como una red de relaciones que circula por todos los ámbitos sociales. Foucault (1975), plantea que el poder no solo reprime, sino que produce saberes, normas y subjetividades. Por cual, esta noción resulta más que notoria y necesaria, para interpretar los hallazgos de la investigación, los niveles medios y bajos en las dimensiones estructural, discursiva y relacional muestran que en la municipalidad el poder no se ejerce de manera plenamente productiva. En lugar de generar cohesión, legitimar discursos y producir identidades organizacionales sólidas, las relaciones de poder tienden a reproducir incertidumbre y fragmentación a nivel institucional reflejado en los servidores. Esto confirma lo expuesto por Foucault (1980), cuando señala que el poder se manifiesta en las interacciones más cotidianas y en los microdispositivos de control, configurando lo que denomina la microfísica del poder. La débil claridad de roles (47,14 % en nivel medio y 34,29 % en nivel bajo en la dimensión estructural) manifiesta potencialmente

que los microdispositivos institucionales, reglamentos, normas internas, prácticas de supervisión, aún no logran consolidarse como mecanismos eficaces de producción de orden y sentido en la institución.

Además, Foucault (1980a) advierte que poder y saber están intrínsecamente vinculados, ya que las instituciones producen discursos que, al ser aceptados como “verdad”, consolidan formas específicas de ejercicio del poder. En el caso de los servidores de la entidad estudiada, los resultados muestran que la dimensión discursiva es percibida en niveles bajos y medios por el 74,3 % de los servidores, lo que significa que los discursos institucionales no se constituyen en vehículos eficaces de legitimidad. Entonces, al no consolidarse un lenguaje común que dé coherencia a las prácticas de poder, se genera una brecha entre lo que la municipalidad proyecta como discurso oficial y lo que sus servidores experimentan en la práctica organizativa. Esta situación, se va a traducirse en una identidad institucional fragmentada, tal como lo precisa Foucault (1991b), al señalar que el poder es legítimo en tanto produce sujetos que se reconocen en sus prácticas, algo que en este caso ocurre de manera limitada.

Por otro lado, la teoría de la identidad social de Tajfel y Turner (1986), va ofrecer claves fundamentales para comprender por qué los servidores públicos de la entidad, muestran bajos niveles de identificación con los valores, la misión y la visión institucional. Según esta teoría, la identidad se va a construir a través de procesos de categorización social, mediante los cuales los individuos se reconocen como parte de un “nosotros” diferenciado de un “ellos”. Ahora bien, como ha podido observarse en los resultados de la presente investigación, la falta de cohesión en torno a símbolos, valores y narrativas organizacionales dificulta que los servidores construyan una identidad social positiva vinculada a la municipalidad es decir institucional. Los

resultados encontrados respaldan esta interpretación, en la dimensión de valores centrales, apenas un 21,43 % se sitúa en un nivel alto, mientras que un 78,7 % se distribuye entre niveles medios y bajos. Esto indica que los principios organizacionales no son internalizados de manera uniforme, debilitando el sentido de pertenencia.

Asimismo, Tajfel y Turner sustentan que las comparaciones intergrupales constituyen un factor clave para la autoestima colectiva. Cuando los miembros de una organización perciben que su grupo es valorado positivamente frente a otros, refuerzan su identidad social y su compromiso con la institución. Sin embargo, en el presente estudio, la dimensión de imagen percibida muestra que un 34,29 % de los servidores considera que la comunidad tiene una valoración negativa de la municipalidad, mientras que solo un 28,57 % percibe una imagen externa positiva. Esta endeble percepción social externa limita la construcción de una identidad organizacional sólida, pues los servidores no encuentran en su institución una fuente de prestigio ni de orgullo colectivo. En la naturaleza de los términos de la teoría de la identidad social, esto equivale a un déficit en la comparación positiva con otros colectivos, lo cual explica la baja identificación observada.

Desde la perspectiva weberiana, los resultados se pueden comprender en relación con las tipologías de acción social propuestas por Weber (1978): racional con arreglo a fines, racional con arreglo a valores, afectiva y tradicional. En la entidad se observa que, aunque los servidores reconocen la existencia de normas y objetivos formales, la débil claridad de roles y la limitada adhesión a valores institucionales revelan que las acciones no se orientan de manera predominante al tipo racional con arreglo a fines. Más bien, gran parte de las prácticas se explican por acciones tradicionales, vinculadas a costumbres o rutinas heredadas, y por acciones afectivas,

condicionadas por emociones, percepciones de poder y relaciones interpersonales. Esta prevalencia de acciones tradicionales y afectivas contribuye a una identidad organizacional fragmentada, en tanto los servidores no logran interiorizar un proyecto común. Sin embargo, la correlación positiva entre poder e identidad muestra que allí donde las relaciones de poder generan mecanismos de coordinación más claros y legítimos, los servidores orientan su comportamiento hacia acciones racionales con arreglo a valores y fines, fortaleciendo la cohesión institucional. En este sentido, los resultados confirman lo señalado por Weber, el sentido de la acción social depende de la manera en que los actores otorgan significado a su comportamiento en interacción con otros, y es precisamente en este espacio intersubjetivo donde se construye o debilita la identidad organizacional.

En suma, los resultados obtenidos, nos permiten realizar un análisis integrado en virtud a las teorías desarrolladas en nuestro marco teórico. Desde Foucault, se evidencia que el poder no solo reprime, sino que produce identidades; sin embargo, en Olmos esta producción es débil y genera resistencias. Desde la teoría Tajfel y Turner, se confirma que la identidad organizacional depende de símbolos, valores y narrativas compartidas, cuya fragilidad en la municipalidad impide consolidar un “nosotros” institucional fuerte. Y desde Weber, se demuestra que las acciones sociales de los servidores no se orientan mayoritariamente a fines ni valores institucionales, sino a tradiciones y emociones, lo cual explica la fragmentación de la identidad. Así, la correlación hallada ($\rho = 0.592$) y el poder explicativo del 61,3 % confirman que las relaciones de poder constituyen un factor decisivo en la construcción de la identidad organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos, pero también revelan que, en el caso, dichas relaciones se ejercen de manera parcial y fragmentada, produciendo una identidad institucional frágil y vulnerable.

Capítulo IV. Conclusiones

1. Se determinó que existe relación significativa entre las relaciones de poder y la identidad organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, evidenciándose que ambas variables mantienen una correlación positiva y moderada. Esto permitió concluir que, en la medida en que las relaciones de poder se perciben de forma más clara y justa, los trabajadores fortalecen su sentido de pertenencia hacia la institución.
2. Se identificó que los componentes de la identidad organizacional presentan un predominio de niveles medios y bajos, mostrándose que la imagen percibida es el aspecto más débil, seguido de la misión y visión institucional. Esta situación refleja que los servidores no logran consolidar un fuerte sentido de pertenencia, ya que perciben que la municipalidad no proyecta una valoración externa favorable ni logra interiorizar plenamente sus objetivos y valores.
3. Se analizó que las dinámicas de las relaciones de poder en la Municipalidad Distrital de Olmos se encuentran en niveles medios y bajos en sus dimensiones estructural, discursiva y relacional, mostrándose que persisten ambigüedades en los roles, comunicación insuficiente e interacciones jerárquicas limitadas. Esto evidenció que el ejercicio del poder no se encuentra del todo consolidado y repercute en la cohesión y confianza de los servidores.
4. Se determinó que las relaciones de poder tienen un impacto estadístico positivo y significativo en la identidad organizacional de los servidores, evidenciándose que las debilidades en la comunicación, la falta de claridad en los roles y la limitada calidad de las interacciones jerárquicas influyen directamente en los niveles de identificación de los trabajadores con la institución.

Capítulo V. Recomendaciones

1. Se recomienda a futuras investigaciones profundizar en el estudio de las relaciones de poder y la identidad organizacional en entidades públicas, incorporando metodologías cualitativas o mixtas que permitan recoger las experiencias y percepciones de los servidores, así como contrastar los resultados en instituciones de diferentes contextos.
2. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Olmos fortalecer la identidad organizacional mediante acciones que refuercen la misión, visión y valores, así como estrategias que mejoren la imagen percibida de la institución ante la comunidad.
3. Se recomienda clarificar las funciones de cada área y puesto de trabajo, de manera que se reduzca la ambigüedad en los roles y se consolide la dimensión estructural del poder.
4. Se recomienda promover relaciones laborales más horizontales y participativas, incentivando espacios de diálogo entre los diferentes niveles jerárquicos. Asimismo, resulta pertinente implementar mecanismos de reconocimiento y valoración del desempeño de los servidores, con el fin de fortalecer la confianza, mejorar las dinámicas de poder y consolidar la identidad organizacional.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Sánchez, Y. (2011). El poder y las relaciones de poder en las organizaciones: Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber. *Gestión y Sociedad*, 4(1), 145-161.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests Psicológicos* (7ª). Prentice Hall. <https://es.scribd.com/document/473079869/Tests-Psicologicos-Anne-Anastasi-Susana-Urbina-pdf>
- Arancibia Carrizo, J. P. (2010). *El Concepto de Poder en la Obra de Michel Foucault* [Tesis de Magíster]. Universidad de Chile, Facultad de Filosofía y Humanidades.
- Aurazo Chuque, D. (2020). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional de una institución financiera pública, Chiclayo 2020*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2978>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *El empleado de confianza en el sector público*. <https://www.servir.gob.pe>
- Ávila-Fuenmayor, F. (2006). *El concepto de poder en Michel Foucault*. 8(2), 215-234.
- Canto Ortiz, J. M., & Moral Toranzo, F. (2005). El sí mismo desde la teoría de la identidad social. *Escritos de Psicología*, 7, Español.
- Carreón Guillén, J., & Campos y Covarrubias, G. (2008). Las organizaciones, el poder y Michel Foucault. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 9, 143-154.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2018). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement* (Ninth edition). McGraw-Hill Education.
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972*. <https://www.congreso.gob.pe>

- Congreso de la República del Perú. (2004). *Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175*. <https://www.congreso.gob.pe>
- Contraloría General de la República. (2025). *Ejecución Presupuestal 2024 de la Municipalidad Distrital de Olmos* (Informe de Acción de Oficio Posterior Nos. 1124-2025-CG/PREVI-AOP; p. 14). Contraloría General de a República.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2000). The New Public Service: Serving Rather than Steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549-559.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir: Naissance de la prison*. Gallimard.
- Foucault, M. (1980a). *Microfísica del poder*. Ediciones la Piqueta.
- Foucault, M. (1980b). *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings, 1972-1977*. Pantheon Books.
- Foucault, M. (1982). The Subject and Power. *Critical Inquiry*, 8(4), 777-795.
- Foucault, M. (1991a). *El sujeto y el poder. Precedido por tiempo y espacio en el discurso de Michel Foucault* (Edgar Garavito, Ed.; Claudia Gómez and Juan Camilo Ochoa). Carpe Diem Ediciones.
- Foucault, M. (1991b). Governmentality. En *The Foucault Effect: Studies in Governmentality* (pp. 87-104). University of Chicago Press.
- García Vargas, Ó. H. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 25(110), 63-83.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (with Crowe, C. T., & Ordóñez García, C.). (1997). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill : Interamericana.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGraw-Hill. https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf
- Kalberg, S. (1980). Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History. *The American Journal of Sociology*, 85(5), 1145-1179.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª edición). McGraw-Hill.
- López, J., & Sánchez, M. (2021). *Ética y Transparencia en la Gestión Pública*. Ediciones Jurídicas. <https://www.edicionesjuridicas.es/libros/etica-y-transparencia-en-la-gestion-publica/9788490908542/>
- Mederos Avalos, F. J. (2023). *La identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130182>
- Meijer, A. (2020). Transparency and Public Accountability: A Dynamic Relationship. *Public Administration Review*, 80(1), 102-112.
- Meza Ricaldi, M. (2023). *Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central—Serfor Perú* [Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12596>
- Orellana Mendéz, G. (2024). Identidad organizacional y actitudes hacia la corrupción en universitarios de ciencias sociales peruanos. *ResearchGate*. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2023.7.2.1827>

- Otarola, M. D. R. (2020). *La Identidad Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna -2018*. [Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1570/Rubira-Otarola-Martha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peters, B. G. (2021). *The Politics of Bureaucracy: An Introduction to Comparative Public Administration*. Routledge. <https://www.routledge.com/The-Politics-of-Bureaucracy-An-Introduction-to-Comparative-Public-Administration/Peters/p/book/9780367330845>
- Porras Velásquez, N. R. (2017). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: Una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16(34), Article 34. <https://doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and Managing Public Organizations, Fourth Edition* (5ta edición). Jossey-Bass, una imprenta de Wiley. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/46562/1/324.pdf>
- Rodríguez, V. (2021, diciembre 8). Teoría de Max Weber» Todos sus Aportes y Conceptos. *Cinco Noticias*. <https://www.cinconoticias.com/teoria-de-max-weber/>
- Saavedra Carrasco, L. A. (2021). *Modelo de Liderazgo para la Cultura Organizacional Nivel de Educación Primaria en la Institución Educativa Juan Manuel Iturregui de Lambayeque* [Doctoral Thesis]. Universidad César Vallejo.

- Sánchez, Y. Á. (2011). *El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber.*
- Scandroglio, B., López Martínez, J. S., & San José Sebastián, M. C. (2008). La teoría de la identidad social: Una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema*, 20(1), 80-89.
- Sencio Musayon, R. (2021). *Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021* [Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/10160>
- Simeonova, B., Galliers, R. D., & Karanasios, S. (2022). Power dynamics in organisations and the role of information systems. *Information Systems Journal*, 32(2), 233-241. <https://doi.org/10.1111/isj.12373>
- Vásquez Rocca, L. (2012). Foucault: Microfísica del poder y constitución de la subjetividad; discurso-acontecimiento y poder-producción. *Revista de Observaciones Filosóficas*. <https://doi.org/10.7440/res43.2012.06>
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press. <https://archive.org/details/theoryofsocialan00webe>
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. University of California Press. <https://archive.org/details/economysociety00webe>
- Xu, H., Bu, Y., Liu, M., Zhang, C., Sun, M., Zhang, Y., Meyer, E., Salas, E., & Ding, Y. (2022). *Team Power Dynamics and Team Impact: New Perspectives on Scientific Collaboration using Career Age as a Proxy for Team Power* (No. arXiv:2108.04108). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2108.04108>

Anexos

Anexo A: Instrumento



**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO**



Instrumento de recolección de datos para la Variable Relaciones de Poder

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Instrucciones:

A continuación, encontrará afirmaciones vinculadas con las relaciones de poder en la Municipalidad Distrital de Olmos. Responda considerando su percepción como servidor de la institución. Utilice la siguiente escala para indicar su nivel de acuerdo:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	Ocasionalmente	Regularmente	Frecuentemente	Muy de Acuerdo

Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5
Estructural	Los roles y responsabilidades de cada cargo están claramente definidos					
	El organigrama institucional refleja de forma precisa la distribución del poder					
	Existen normas claras que regulan el ejercicio del poder en la organización.					
	La estructura organizativa permite una distribución equilibrada del poder.					
Relacional	Las relaciones personales influyen en la toma de decisiones.					
	Existen líderes informales cuyas opiniones tienen más peso que las de algunos jefes.					
	En esta organización, la cercanía a las figuras de la alta dirección determina el nivel de influencia en decisiones clave.					
	Los conflictos entre servidores públicos afectan la distribución de recursos o responsabilidades.					
	Las alianzas entre áreas o equipos facilitan la implementación de proyectos, incluso sin apoyo formal de la alta dirección.					



	La confianza personal en ciertos colegas determina quiénes participan en procesos clave.					
Cultural y Simbólica	La cultura organizacional refleja los valores promovidos en la institución.					
	Elementos como logotipos o celebraciones refuerzan la estructura jerárquica.					
	Los valores institucionales se aplican de manera coherente en la toma de decisiones.					
	El ejercicio del poder ayuda a construir una identidad compartida entre servidores.					
Discursiva	La comunicación interna es efectiva para transmitir decisiones importantes.					
	El discurso de los líderes refuerza las normas y prácticas de poder.					
	La forma en que se comunican las decisiones contribuye a la cohesión organizacional					
	Los mensajes institucionales son claros y coherentes respecto al ejercicio del poder.					
Colectiva	Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones.					
	La colaboración entre áreas fortalece la distribución del poder.					
	Las decisiones colectivas se aplican de manera efectiva en la organización.					
	El ejercicio del poder se realiza de manera participativa, considerando diversas perspectivas.					



Instrumento de recolección de datos para la Variable Identidad organizacional

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Instrucciones:

A continuación, encontrará afirmaciones relacionadas con la identidad organizacional de la Municipalidad Distrital de Olmos. Responda con una (x) según su percepción como servidor de la institución. Utilice la siguiente escala para indicar su nivel de acuerdo:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	Ocasionalmente	Regularmente	Frecuentemente	Muy de Acuerdo

Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5
Valores Centrales	Los valores fundamentales de la municipalidad están claramente definidos.					
	Los trabajadores comprenden y comparten los valores institucionales.					
	Los valores institucionales guían las decisiones y acciones de los servidores.					
	La promoción de los valores es consistente en todos los niveles organizativos.					
	Los valores centrales constituyen un pilar en la identidad organizacional.					
Misión y Visión	La misión institucional es conocida y aplicada en las estrategias organizacionales.					
	La visión institucional es compartida y comprendida por los servidores.					
	Existe una alineación clara entre la misión, visión y las prácticas diarias.					
	Los objetivos estratégicos se fundamentan en la misión y visión de la institución.					



	La comunicación de la misión y visión es efectiva en todos los niveles jerárquicos.					
Cultura Organizacional	La cultura organizacional fomenta un ambiente colaborativo y de respeto.					
	Los empleados se sienten comprometidos con la identidad institucional.					
	El ambiente laboral promueve la cohesión entre los servidores.					
	La cultura organizacional refuerza un sentido de unidad y compromiso.					
	Se implementan acciones para fortalecer el compromiso y la cohesión interna.					
Imagen Percibida	La imagen que proyecta la municipalidad es coherente con sus valores institucionales.					
	La percepción externa se alinea con la misión y visión de la institución.					
	La comunidad reconoce a la municipalidad como un modelo de gestión organizacional.					
	Se percibe que la imagen pública de la institución mejora con el tiempo.					
	La reputación de la municipalidad refuerza la identidad organizacional entre sus empleados.					

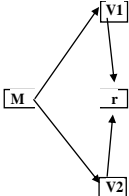
Anexo B: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Técnica e instrumento de recolección
<p>Relaciones de Poder: en la municipalidad, según la realidad actual, se estructuran a través del Reglamento de Organización y Funciones (MOF), donde se definen las jerarquías y responsabilidades de cada funcionario. Sin embargo, el ejercicio del poder no es solo normativo, sino relacional, ya que se ve influenciado por negociaciones, conflictos y alianzas entre el alcalde, regidores, gerentes y servidores. Para Porras (2017), las interacciones de autoridad pueden concebirse como un conjunto de energías coordinadas y estructuradas que, a través de la gestión de áreas y la aplicación de normas, impactan en la dinámica interna de los individuos en las diferentes actividades que realizan.</p>	Estructural	Claridad de roles y responsabilidades.	Ítems 1, 2, 3, 4 del Cuestionario 1	Encuesta (Cuestionario 1)
		Reflejo del organigrama en las dinámicas reales.		
	Relacional	Influencia de relaciones personales en decisiones estratégicas.	Ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10 del Cuestionario 1	Encuesta (Cuestionario 1)
		Presencia de líderes informales con impacto en decisiones.		
		Influencia por proximidad a centros de poder formal		
	Cultural y simbólica	Promoción y aplicación de valores institucionales.	Ítems 11, 12, 13, 14 del Cuestionario 1	Encuesta (Cuestionario 1)
		Impacto de símbolos institucionales en la identidad organizacional.		
		Fomento de colaboración a través de normas.		
	Discursiva	Eficiencia de la comunicación interna entre servidores.	Ítems 15, 16, 17, 18 del Cuestionario 1	Encuesta (Cuestionario 1)
		Uso del discurso organizacional para reforzar valores y objetivos institucionales.		

		Participación activa de los servidores en la toma de decisiones colaborativas.	Ítems 19, 20, 21, 22 del Cuestionario 1	Encuesta (Cuestionario 1)
	Colectiva	Impacto de la colaboración interáreas en el fortalecimiento institucional.		
Identidad Organizacional La identidad organizacional, según Hatch & Schultz, (1997), e define como la percepción, las emociones y los pensamientos que los integrantes de una organización tienen acerca de esta.	Valores centrales	Claridad y promoción de los valores institucionales.	Ítems 1, 2, 3,4,5 del Cuestionario 2	Encuesta (Cuestionario 2)
		Alineación de los valores con decisiones estratégicas.		
	Misión y visión	Conocimiento y alineación de la misión y visión entre los servidores.	Ítems 6,7,8,9,10 del Cuestionario 2	Encuesta (Cuestionario 2)
		Orientación estratégica basada en la misión y visión institucional.		
	Cultura organizacional	Fomento de la cohesión y el compromiso entre los servidores.	Ítems 11,12,13,14,15 del Cuestionario 2	Encuesta (Cuestionario 2)
		Refuerzo del sentido de identidad colectiva dentro de la institución.		
Imagen percibida	Alineación de la imagen pública con los valores y misión de la institución.	Ítems 16,17,18,19,20 del Cuestionario 2	Encuesta (Cuestionario 2)	

Anexo C: Matriz de consistencia

Título: Relaciones de Poder e Identidad Organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos-2025.

Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo impactan las relaciones de poder y la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025?</p>	<p>Hipótesis general: Las relaciones de poder impactan en la identidad organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.</p>	<p>Objetivo general: Determinar las relaciones de poder y la identidad organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.</p> <p>Objetivos específicos: Analizar las dinámicas de las relaciones de poder entre los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.</p>	<p>Relaciones de poder</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructural - Relacional - Cultural y simbólica - Discursiva 	<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p>  <p>Donde: M: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos. O1: Relaciones de poder. O2: Identidad organizacional. r: Relación entre relaciones de poder e identidad organizacional.</p>

		<p>Identificar los componentes de la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.</p> <p>Determinar cómo las relaciones de poder impactan en la identidad organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos durante el año 2025.</p>	<p>Identidad Organizacional</p>	<p>- Valores</p> <p>centrales</p> <p>- Misión y visión</p> <p>- Cultura</p> <p>organizacional</p> <p>- Imagen percibida</p>	<p>Población y muestra:</p> <p>Población:</p> <p>176 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos.</p> <p>Muestra:</p> <p>70 servidores públicos (funcionarios, empleados de confianza, directivos y ejecutivos y especialistas).</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario estructurado con escala Likert.</p> <p>Métodos de análisis de investigación:</p> <p>Uso del programa estadístico SPSS para analizar la correlación entre las variables.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo D: Aceptación de la entidad



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS
Oficina de Recursos Humanos



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Olmos, 31 de Julio de 2025.

CARTA N° 351-2025-MI/O/O.R.H

Sres
IVAN ANTHONY LIZANA TINEO
Egresado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

JOSÉ JUNIOR RODAS MONTENEGRO
Egresado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Presente

Asunto : Aceptación de permiso para realizar investigación para formación académica.

Referencia : Solicitud S/N con fecha de recepción de Tramite Documentario 30/07/2025.

De mi especial consideración;

Mediante la presente queremos dejar constancia que la Municipalidad Distrital de Olmos, debidamente representada por su Alcalde Daniel Rivera Pasco, y en mi calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de esta Entidad y en atención a la Solicitud S/N, con registro número 8662 de fecha 30 de julio de 2025, **acepta el permiso para la realización del Proyecto de Investigación con fines académicos**, denominada **"RELACIONES DE PODER E IDENTIDAD ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS."**

En atención a ello, esta Oficina de Recursos Humanos, brindará el apoyo y facilidades para que puedan realizarse las investigaciones con fines académicos y desarrollar su formación profesional.

Sin otro particular aprovecho la ocasión para expresar nuestra mayor consideración y estima.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS

Aby. Nestor Ysamán Juan Armaya
Jefe
Oficina de Recursos Humanos

Anexo E: Validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 23 de Julio del 2025

Señor

Dr. Sevilla Echebri, Julio Cesar

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar los **Instrumentos de recolección de datos para las variables "Relaciones de Poder" e "Identidad Organizacional"**, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: **RELACIONES DE PODER E IDENTIDAD ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS, 2025.**

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad de los instrumentos para medir las variables antes descritas.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha de validación de juicio de experto.
- Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,

Bach. Lizana Tined, Iván Anthony
Junior

Bach. Rodas Montenegro, José

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombres y apellidos: Dr. Julio Cesar Sevilla Exebio

Institución donde labora: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Título de investigación a validar: *Relaciones de Poder e Identidad Organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.*

VALIDACIÓN

Califique cada ítem según la leyenda anexa.

N°	Dimensión	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs.
Cuestionario N°01						
1	Estructural	Los roles y responsabilidades de cada cargo están claramente definidos.	4	4	4	
2		El organigrama institucional refleja de forma precisa la distribución del poder.	4	4	4	
3		Existen normas claras que regulan el ejercicio del poder en la organización.	4	4	4	
4		La estructura organizativa permite una distribución equilibrada del poder.	4	4	4	
5	Relacional	Las relaciones personales influyen en la toma de decisiones.	4	4	4	
6		Existen líderes informales cuyas opiniones tienen más peso que las de algunos jefes.	4	4	4	
7		En esta organización, la cercanía a las figuras de la alta dirección determina el nivel de influencia en decisiones clave.	4	4	4	
8		Los conflictos entre servidores públicos afectan la distribución de recursos o responsabilidades.	4	4	4	
9		Las alianzas entre áreas o equipos facilitan la implementación de proyectos, incluso sin apoyo formal de la alta dirección.	4	4	4	
10		La confianza personal en ciertos colegas determina quiénes participan en procesos clave.	4	4	4	
11	Cultural y Simbólica	La cultura organizacional refleja los valores promovidos en la institución.	4	4	4	
12		Elementos como logotipos o celebraciones refuerzan la estructura jerárquica.	4	4	4	
13		Los valores institucionales se aplican de manera coherente en la toma de decisiones.	4	4	4	
14		El ejercicio del poder ayuda a construir una identidad compartida entre servidores.	4	4	4	
15	Discursiva	La comunicación interna es efectiva para transmitir decisiones importantes.	4	4	4	

16		El discurso de los líderes refuerza las normas y prácticas de poder.	4	4	4	
17		La forma en que se comunican las decisiones contribuye a la cohesión organizacional.	4	4	4	
18		Los mensajes institucionales son claros y coherentes respecto al ejercicio del poder.	4	4	4	
19	Colectiva	Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones.	4	4	4	
20		La colaboración entre áreas fortalece la distribución del poder.	4	4	4	
21		Las decisiones colectivas se aplican de manera efectiva en la organización.	4	4	4	
22		El ejercicio del poder se realiza de manera participativa, considerando diversas perspectivas.	4	4	4	
Cuestionario N°02						
1	Valores centrales	Los valores fundamentales de la municipalidad están claramente definidos.	4	4	4	
2		Los trabajadores comprenden y comparten los valores institucionales.	4	4	4	
3		Los valores institucionales guían las decisiones y acciones de los servidores.	3	4	4	
4		La promoción de los valores es consistente en todos los niveles organizativos.	4	4	4	
5		Los valores centrales constituyen un pilar en la identidad organizacional.	4	4	4	
6	Misión y visión	La misión institucional es conocida y aplicada en las estrategias organizacionales.	4	4	4	
7		La visión institucional es compartida y comprendida por los servidores.	4	4	4	
8		Existe una alineación clara entre la misión, visión y las prácticas diarias.	4	4	4	
9		Los objetivos estratégicos se fundamentan en la misión y visión de la institución.	4	4	4	
10		La comunicación de la misión y visión es efectiva en todos los niveles jerárquicos.	4	4	4	
11	Cultura organizacional	La cultura organizacional fomenta un ambiente colaborativo y de respeto.	4	4	4	
12		Los empleados se sienten comprometidos con la identidad institucional.	4	4	4	
13		El ambiente laboral promueve la cohesión entre los servidores.	4	4	4	
14		La cultura organizacional refuerza un sentido de unidad y compromiso.	4	4	4	
15		Se implementan acciones para fortalecer el compromiso y la cohesión interna	4	4	4	


16	Imagen percibida	La imagen que proyecta la municipalidad es coherente con sus valores institucionales.	4	4	4	
17		La percepción externa se alinea con la misión y visión de la institución.	4	4	4	
18		La comunidad reconoce a la municipalidad como un modelo de gestión organizacional.	4	4	4	
19		Se percibe que la imagen pública de la institución mejora con el tiempo.	4	4	4	
20		La reputación de la municipalidad refuerza la identidad organizacional entre sus empleados.	4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: Sin sugerencias.

Conclusión de la Validación: Revisado el 25 de julio de 2025, y encontrando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de las variables bajo estudio, procedo a **confirmar su validez de contenido.**


Dr. Julio Cesar Sevilla Exebio
DNI N°17407478

Chiclayo, 23 de Julio de 2025

Señor

Mgtr. Nicolás Agustín Torres Castro

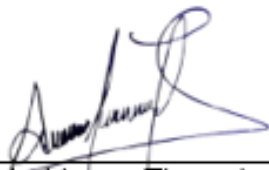
Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar los **Instrumentos de recolección de datos para las variables "Relaciones de Poder" e "Identidad Organizacional"**, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: **RELACIONES DE PODER E IDENTIDAD ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS, 2025.**

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad de los instrumentos para medir las variables antes descritas.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha de validación de juicio de experto.
- Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Bach. Lizana Tineo, Iván Anthony
Junior



Bach. Rodas Montenegro, José

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombres y apellidos: Mgtr. Nicolás Agustín Torres Castro

Institución donde labora: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Título de investigación a validar: *Relaciones de Poder e Identidad Organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.*

VALIDACIÓN

Califique cada ítem según la leyenda anexa.

N°	Dimensión	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs.
Cuestionario N°01						
1	Estructural	Los roles y responsabilidades de cada cargo están claramente definidos.	4	4	4	
2		El organigrama institucional refleja de forma precisa la distribución del poder.	4	4	4	
3		Existen normas claras que regulan el ejercicio del poder en la organización.	4	4	4	
4		La estructura organizativa permite una distribución equilibrada del poder.	4	4	4	
5	Relacional	Las relaciones personales influyen en la toma de decisiones.	4	4	4	
6		Existen líderes informales cuyas opiniones tienen más peso que las de algunos jefes.	4	4	4	
7		En esta organización, la cercanía a las figuras de la alta dirección determina el nivel de influencia en decisiones clave.	4	4	4	
8		Los conflictos entre servidores públicos afectan la distribución de recursos o responsabilidades.	4	4	4	
9		Las alianzas entre áreas o equipos facilitan la implementación de proyectos, incluso sin apoyo formal de la alta dirección.	4	4	4	
10		La confianza personal en ciertos colegas determina quiénes participan en procesos clave.	4	4	4	
11	Cultural y Simbólica	La cultura organizacional refleja los valores promovidos en la institución.	4	4	4	
12		Elementos como logotipos o celebraciones refuerzan la estructura jerárquica.	4	4	4	
13		Los valores institucionales se aplican de manera coherente en la toma de decisiones.	4	4	4	
14		El ejercicio del poder ayuda a construir una identidad compartida entre servidores.	4	4	4	
15	Discursiva	La comunicación interna es efectiva para transmitir decisiones importantes.	4	4	4	

16		El discurso de los líderes refuerza las normas y prácticas de poder.	4	4	4	
17		La forma en que se comunican las decisiones contribuye a la cohesión organizacional.	4	4	4	
18		Los mensajes institucionales son claros y coherentes respecto al ejercicio del poder.	4	4	4	
19	Colectiva	Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones.	4	4	4	
20		La colaboración entre áreas fortalece la distribución del poder.	4	4	4	
21		Las decisiones colectivas se aplican de manera efectiva en la organización.	4	4	4	
22		El ejercicio del poder se realiza de manera participativa, considerando diversas perspectivas.	4	4	4	
Cuestionario N°02						
1	Valores centrales	Los valores fundamentales de la municipalidad están claramente definidos.	4	4	4	
2		Los trabajadores comprenden y comparten los valores institucionales.	4	4	4	
3		Los valores institucionales guían las decisiones y acciones de los servidores.	3	4	4	
4		La promoción de los valores es consistente en todos los niveles organizativos.	4	4	4	
5		Los valores centrales constituyen un pilar en la identidad organizacional.	4	4	4	
6	Misión y visión	La misión institucional es conocida y aplicada en las estrategias organizacionales.	4	4	4	
7		La visión institucional es compartida y comprendida por los servidores.	4	4	4	
8		Existe una alineación clara entre la misión, visión y las prácticas diarias.	4	4	4	
9		Los objetivos estratégicos se fundamentan en la misión y visión de la institución.	4	4	4	
10		La comunicación de la misión y visión es efectiva en todos los niveles jerárquicos.	4	4	4	
11	Cultura organizacional	La cultura organizacional fomenta un ambiente colaborativo y de respeto.	4	4	4	
12		Los empleados se sienten comprometidos con la identidad institucional.	4	4	4	
13		El ambiente laboral promueve la cohesión entre los servidores.	4	4	4	
14		La cultura organizacional refuerza un sentido de unidad y compromiso.	4	4	4	
15		Se implementan acciones para fortalecer el compromiso y la cohesión interna	4	4	4	

16	Imagen percibida	La imagen que proyecta la municipalidad es coherente con sus valores institucionales.	4	4	4	
17		La percepción externa se alinea con la misión y visión de la institución.	4	4	4	
18		La comunidad reconoce a la municipalidad como un modelo de gestión organizacional.	4	4	4	
19		Se percibe que la imagen pública de la institución mejora con el tiempo.	4	4	4	
20		La reputación de la municipalidad refuerza la identidad organizacional entre sus empleados.	4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: Sin sugerencias.

Conclusión de la Validación: Revisado el 30 de julio de 2025, y encontrando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de las variables bajo estudio, procedo a **confirmar su validez de contenido.**

Mgr. Nicolás Agustín Torres Castro
DNI N° 41010050

Chiclayo, 23 de Julio de 2025

Señor

Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón

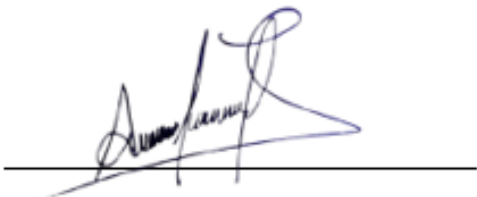
Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar los **Instrumentos de recolección de datos para las variables “Relaciones de Poder” e “Identidad Organizacional”**, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: **RELACIONES DE PODER E IDENTIDAD ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS, 2025.**

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad de los instrumentos para medir las variables antes descritas.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha de validación de juicio de experto.
- Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Bach. Lizana Tineo, Iván Anthony Junior



Bach. Rodas Montenegro, José

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombres y apellidos: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón

Institución donde labora: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Título de investigación a validar: *Relaciones de Poder e Identidad Organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2025.*

VALIDACIÓN

Califique cada ítem según la leyenda anexa.

N°	Dimensión	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs.
Cuestionario N°01						
1	Estructural	Los roles y responsabilidades de cada cargo están claramente definidos.	4	4	4	
2		El organigrama institucional refleja de forma precisa la distribución del poder.	4	4	4	
3		Existen normas claras que regulan el ejercicio del poder en la organización.	4	4	4	
4		La estructura organizativa permite una distribución equilibrada del poder.	4	4	4	
5	Relacional	Las relaciones personales influyen en la toma de decisiones.	4	4	4	
6		Existen líderes informales cuyas opiniones tienen más peso que las de algunos jefes.	4	4	4	
7		En esta organización, la cercanía a las figuras de la alta dirección determina el nivel de influencia en decisiones clave.	4	4	4	
8		Los conflictos entre servidores públicos afectan la distribución de recursos o responsabilidades.	4	4	4	
9		Las alianzas entre áreas o equipos facilitan la implementación de proyectos, incluso sin apoyo formal de la alta dirección.	4	4	4	
10		La confianza personal en ciertos colegas determina quiénes participan en procesos clave.	4	4	4	
11	Cultural y Simbólica	La cultura organizacional refleja los valores promovidos en la institución.	4	4	4	
12		Elementos como logotipos o celebraciones refuerzan la estructura jerárquica.	4	4	4	
13		Los valores institucionales se aplican de manera coherente en la toma de decisiones.	4	4	4	
14		El ejercicio del poder ayuda a construir una identidad compartida entre servidores.	4	4	4	
15	Discursiva	La comunicación interna es efectiva para transmitir decisiones importantes.	4	4	4	

16		El discurso de los líderes refuerza las normas y prácticas de poder.	4	4	4	
17		La forma en que se comunican las decisiones contribuye a la cohesión organizacional.	4	4	4	
18		Los mensajes institucionales son claros y coherentes respecto al ejercicio del poder.	4	4	4	
19	Colectiva	Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones.	4	4	4	
20		La colaboración entre áreas fortalece la distribución del poder.	4	4	4	
21		Las decisiones colectivas se aplican de manera efectiva en la organización.	4	4	4	
22		El ejercicio del poder se realiza de manera participativa, considerando diversas perspectivas.	4	4	4	
Cuestionario N°02						
1	Valores centrales	Los valores fundamentales de la municipalidad están claramente definidos.	4	4	4	
2		Los trabajadores comprenden y comparten los valores institucionales.	4	4	4	
3		Los valores institucionales guían las decisiones y acciones de los servidores.	3	4	4	
4		La promoción de los valores es consistente en todos los niveles organizativos.	4	4	4	
5		Los valores centrales constituyen un pilar en la identidad organizacional.	4	4	4	
6	Misión y visión	La misión institucional es conocida y aplicada en las estrategias organizacionales.	4	4	4	
7		La visión institucional es compartida y comprendida por los servidores.	4	4	4	
8		Existe una alineación clara entre la misión, visión y las prácticas diarias.	4	4	4	
9		Los objetivos estratégicos se fundamentan en la misión y visión de la institución.	4	4	4	
10		La comunicación de la misión y visión es efectiva en todos los niveles jerárquicos.	4	4	4	
11	Cultura organizacional	La cultura organizacional fomenta un ambiente colaborativo y de respeto.	4	4	4	
12		Los empleados se sienten comprometidos con la identidad institucional.	4	4	4	
13		El ambiente laboral promueve la cohesión entre los servidores.	4	4	4	
14		La cultura organizacional refuerza un sentido de unidad y compromiso.	4	4	4	
15		Se implementan acciones para fortalecer el compromiso y la cohesión interna	4	4	4	

16	Imagen percibida	La imagen que proyecta la municipalidad es coherente con sus valores institucionales.	4	4	4	
17		La percepción externa se alinea con la misión y visión de la institución.	4	4	4	
18		La comunidad reconoce a la municipalidad como un modelo de gestión organizacional.	4	4	4	
19		Se percibe que la imagen pública de la institución mejora con el tiempo.	4	4	4	
20		La reputación de la municipalidad refuerza la identidad organizacional entre sus empleados.	4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: Sin sugerencias.

Conclusión de la Validación: Revisado el 30 de julio de 2025, y encontrando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de las variables bajo estudio, procedo a **confirmar su validez de contenido.**


 Dr. Guevara Servigon Dante Alfredo
 DNI N° 16623450

Anexo F: Fotografías











