



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL
DE UCAYALI-CONTAMANA, PERIODO 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GRECIA RAQUEL PRADA MACEDO

ASESOR: LIC. ADM. BENY PASQUEL FLORES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL
DE UCAYALI-CONTAMANA, PERIODO 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GRECIA RAQUEL PRADA MACEDO

ASESOR: LIC. ADM. BENY PASQUEL FLORES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°131-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los veintiún días del mes de agosto de 2024 a las 11:00 a.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: "**LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE UCAYALI-CONTAMANA PERIODO 2022**", aprobado con Resolución Directoral N°1263-2024-EPG-UNAP, presentado por la egresada **GRECIA RAQUEL PRADA MACEDO**, para optar el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0977-2024-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic.Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.	(Presidente)
Lic.Adm. David Eduardo Burga Pérez, Dr.	(Miembro)
Lic.Nit. Stevs Raygada Paredes, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE

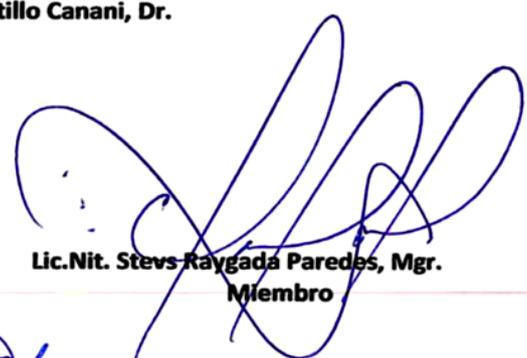
Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: Aprobada con calificación Bueno (15)

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12.30pm del veintiuno de agosto de 2024; con lo cual, se le declara a la sustentante Apta, para recibir **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**.


Lic.Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.
Presidente


Lic.Adm. David Eduardo Burga Pérez, Dr.
Miembro


Lic.Nit. Stevs Raygada Paredes, Mgr.
Miembro

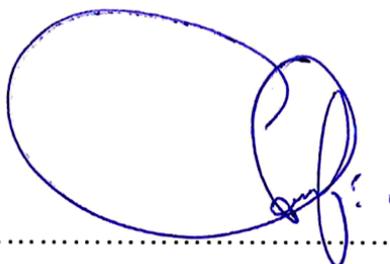

Lic.Adm. Beny Pasquel Flores, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL DÍA 21 DE AGOSTO DEL 2024, EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



.....
LIC. ADM. VÍCTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, DR.
PRESIDENTE



.....
LIC. ADM. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, DR.
MIEMBRO



.....
LIC. NIT. STEVS RAYGADA PAREDES, MGR.
MIEMBRO



.....
LIC. ADM. BENY PASQUEL FLORES, DR.
ASESOR

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_M_TESIS_PRADA MACEDO.pdf

AUTOR

GRECIA RAQUEL PRADA MACEDO

RECuento DE PALABRAS

6150 Words

RECuento DE CARACTERES

34473 Characters

RECuento DE PÁGINAS

33 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

581.3KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 21, 2024 11:33 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 21, 2024 11:34 AM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A Dios, por permitirme llegar a este nivel académico, a mis padres, por compartir mis sueños y a cada uno de mis familiares.

AGRADECIMIENTO

A todos los miembros del Jurado Evaluador y Dictaminador, por sus sugerencias y aportes metodológicos y científicos para la presente tesis.

Al Lic. Adm. Beny Pasquel Flores, Dr. como asesor de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Paginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	5
2.3 Definición de términos	7
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	9
2.1 Variables y definiciones operacionales	9
2.2 Formulación de la hipótesis	9
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño metodológico	11
3.2 Población y muestra	11
3.3 Técnicas e instrumentos	13
3.4 Procedimientos de recolección de datos	14
3.5 Procesamiento y análisis de la información	15
3.6 Aspectos éticos	16
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	17
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	28
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	29
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	30
CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

ANEXOS

1. Estadística complementaria
2. Matriz de consistencia
3. Tabla de operacionalización de variables
4. Instrumento de recolección de datos

ÍNDICE DE TABLAS

	Paginas
Tabla N° 1. Distribución de la población de estudio	12
Tabla N° 2. Parámetros del cálculo de la muestra	12
Tabla N° 3. Población muestral	12
Tabla N° 4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	13
Tabla N° 5. Parámetros de validez interna	14
Tabla N° 6. Cultura organizacional	17
Tabla N° 7. La implicación de la cultura organizacional	18
Tabla N° 8. La consistencia de la cultura organizacional	19
Tabla N° 9. La adaptabilidad de la cultura organizacional	20
Tabla N° 10. Misión de la cultura organizacional	21
Tabla N° 11. Prueba de hipótesis general	22
Tabla N° 12. Prueba de hipótesis específica 1	23
Tabla N° 13. Prueba de hipótesis específica 2	24
Tabla N° 14. Prueba de hipótesis específica 3	25
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específica 4	26

ÍNDICE DE FIGURAS

	Paginas
Figura N° 1. Esquema de diseño de investigación	11
Figura N° 2. Cultura organizacional	17
Figura N° 3. La implicación de la cultura organizacional	18
Figura N° 4. La consistencia de la cultura organizacional	19
Figura N° 5. La adaptabilidad de la cultura organizacional	20
Figura N° 6. Misión de la cultura organizacional	21

RESUMEN

El objetivo es describir la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022. Este tipo de estudio implica análisis descriptivo y métodos cuantitativos, con un enfoque de investigación no experimental, transversal y descriptiva simple. La muestra es de 70 servidores públicos elegidos al azar de una población de 91. Se utilizó la técnica de encuesta con un cuestionario de 60 preguntas, dividido en cuatro dimensiones de la variable, para evaluar la cultura organizacional, con respuestas de escala ordinal. La cultura organizacional tiene una influencia positiva en la primera dimensión. La cultura organizacional es adaptable también es beneficiosa. La tercera dimensión es la cohesión de la cultura empresarial, que también es positiva. Por último, la cuarta dimensión es la misión de la cultura organizacional, la cual resulta favorable. La cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, en general se caracteriza por ser bastante favorable, estando por encima del 50%.

Palabra clave: cultura organizacional, implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

ABSTRACT

The objective is to describe the organizational culture in the Sub Regional Management of Ucayali-Contamana, period 2022. This type of study involves descriptive analysis and quantitative methods, with a non-experimental, transversal and simple descriptive research approach. The sample is 70 public servants chosen at random from a population of 91. A survey with a 60-question questionnaire was used to evaluate organizational culture, with ordinal scale responses. Organizational culture has a positive influence on the first dimension. Adaptive organizational culture is also beneficial. The third dimension is the cohesion of the business culture, which is also positive. Finally, the fourth dimension is the mission of a favorable organizational culture. The organizational culture of the Sub Regional Management of Ucayali-Contamana, period 2022 is greater than 50%.

Keywords: organizational culture, involvement, consistency, adaptability and mission.

INTRODUCCIÓN

Los problemas con la cultura organizacional pueden hacer que el lugar de trabajo sea hostil y desagradable debido a la ambigüedad o la mala comunicación y los desacuerdos, lo que reduce la lealtad de los empleados y puede generar problemas como el acoso, la intimidación y una alta rotación de empleados. Los empleados no entienden lo que se espera de ellos o creen que las políticas establecidas son inconsistentes con la práctica. Por ejemplo, la política en el lugar de trabajo puede indicar que la dirección apoya un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, pero que la organización sólo promueve a personas que son miembros de su organización política o la han apoyado en una campaña electoral.

Otro problema de cultura organizacional es la falta de consistencia. Los empleados perciben falta de uniformidad y justicia en la aplicación de las políticas; no hay sanciones para los gerentes por conductas que los empleados considerarían merecedoras de castigo. La falta de coherencia en las empresas genera resentimiento. Los profesionales de recursos humanos pueden preguntarse por qué el departamento de tecnología de la información tiene oficinas superiores o parece tomarse siempre tiempo libre. La institución no ofrece certeza laboral o estabilidad en el empleo, generando inseguridad y temor en los trabajadores. Hay muchos chismes en el ambiente laboral porque la gente se siente insegura, por lo que repiten y distorsionan lo que escuchan para formar alianzas en contra de la organización, otra área o una persona en particular.

La investigación es relevante porque permite conocer las características de la organización, tener una cultura organizacional adecuada es importante, ya que definirá las estrategias y estructuras de la organización, generando conductas positivas y reflejándose en los resultados laborales. Por lo tanto, es un factor clave para lograr los objetivos de todas las organizaciones.

El problema que se presenta es: ¿Cómo se puede caracterizar la cultura organizacional en la Gerencia Subregional Ucayali-Contamana

durante el año 2022? El propósito que se busca es explicar las características y valores que conforman la cultura organizacional específica presente en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana durante el año 2022. La premisa que se plantea en la investigación es que la cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana en el año 2022 es positiva, y se estima que supera el nivel del 50%. El propósito principal es detallar y analizar las características y rasgos que componen la cultura organizacional específica que prevalece en la Gerencia Sub Regional ubicada en Ucayali-Contamana durante el año 2022.

La tesis consta de un total de 9 capítulos que son utilizados para respaldar la investigación llevada a cabo. El capítulo I se dedica a establecer los antecedentes, explicar las bases teóricas y definir los términos clave. El capítulo II se centra en combinar las variables, detallar su definición operacional y plantear hipótesis. De manera similar, el capítulo III detalla la metodología utilizada y, en el capítulo IV, se presentan con precisión los resultados obtenidos. Además, en el quinto capítulo se estructura la discusión detallada de los resultados obtenidos. Luego, finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias correspondientes en los capítulos sexto y séptimo, respectivamente.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

(Espinoza Ochoa, Alcira Elsa & Gaspar Huaman, 2018), se empleó un enfoque hipotético-deductivo en un diseño correlacional básico no experimental. Participaron 45 profesionales de salud en la investigación que incluyó encuestas y evaluación psicométrica con un cuestionario de cultura organizacional y diferencial semántico de bienestar laboral. Resultados. El 22.3% tienen cultura organizacional flexible y bienestar regular, y el 2.2% tienen cultura organizacional fuerte y bienestar alto. Conclusión. La cultura organizacional y el bienestar laboral se relacionan negativamente en el personal de salud en el Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018 ($p < 0.05$).

(Falcones Suarez, 2014), se llevó a cabo un estudio transversal de carácter descriptivo. La muestra contiene un total de 57 participantes, que abarcan desde empleados de nivel operativo hasta directivos de la organización. Fue escogida una muestra compuesta por 30 individuos para participar en la investigación, quienes en su mayoría pertenecen al personal operativo y cuentan con un historial laboral de entre 1 y 5 años. Además, la franja etaria de los participantes oscilaba entre los 21 y 29 años, todos con estudios universitarios finalizados. Se emplearon tanto encuestas como entrevistas como herramientas para recopilar la información necesaria. La encuesta de Nestle&yo fue implementada con el fin de evaluar y medir tanto la satisfacción laboral como la cultura organizacional en la empresa. Además, se empleó la entrevista de Schein para analizar y examinar las creencias fundamentales acerca del comportamiento y los valores arraigados en la cultura de la organización. Los resultados mostraron que el clima organizacional fue evaluado positivamente en un 89%.

(Angulo Rojas, 2017), el estudio se llevó a cabo siguiendo un enfoque cuantitativo que no implicó la realización de experimentos, y se estructuró utilizando un diseño de investigación de tipo corte transversal. Un total de 88 profesionales de la salud, de un grupo de 190, formaron parte de la muestra,

en la que se emplearon la técnica de encuesta, junto con los instrumentos culturales de Denison y los de compromiso laboral de Meyer y Allen. El 53,41% de los trabajadores del sector sanitario están de la opinión de que la cultura organizacional requiere ser mejorada, mientras que un 40,91% piensa que tiene el potencial de ser fortalecida, y un 5,68% la percibe como vulnerable. El 52,27% de los profesionales de la salud exhibieron un nivel de compromiso considerado como promedio, el 42,05% mostraron un nivel de compromiso bajo, y solo el 5,68% demostraron un nivel elevado de compromiso en su trabajo. El compromiso laboral se ve influenciado por la capacidad de ajuste y cambio que tenga la cultura organizacional.

(Castillo Quevedo, 2017), el propósito de este análisis es identificar y evaluar el ambiente y la forma en que los empleados interactúan en la organización. Para este análisis, se emplearon herramientas de investigación tanto cualitativa como cuantitativa. Se llevaron a cabo diversas técnicas, como la realización de encuestas, entrevistas y observaciones. Estas metodologías permitieron obtener matices en los resultados presentados, los cuales muestran que la empresa experimenta actualmente un clima organizacional desfavorable. Además, se reveló que los empleados no se identifican con la cultura organizacional vigente. Por consiguiente, al final del estudio se presentan recomendaciones con el objetivo de mejorar los aspectos previamente mencionados.

(Carbajal Simarra & Castro Ruiz, 2021), se llevó a cabo un estudio descriptivo transversal con 15 trabajadores, usando el OCAI de Cameron y Quinn. La cultura predominante en la empresa es de enfoque Clan; los trabajadores la perciben como un espacio agradable y familiar, destacando confianza, lealtad y compromiso mutuo. Las dimensiones de la cultura dominante Clan también mostraron una fuerte congruencia, lo que la caracteriza como una cultura fuerte. Se ha alcanzado el objetivo de describir la cultura organizacional según el Modelo de Valores en Competencia y las seis dimensiones del modelo. Sugerimos evaluar la cultura organizacional a medio plazo para comprobar posibles cambios.

1.2 Bases teóricas

Los teóricos Edgar H. Schein, Geert Hofstede y Fons Trompenaars han desarrollado modelos individuales que se centran en analizar la cultura organizacional a través del examen detallado de los valores primordiales y las creencias subyacentes que los grupos han adoptado y desarrollado a lo largo del tiempo. Estas teorías intentan demostrar el proceso de formación de la estructura del grupo, la gestión de sus procesos y la implementación de sistemas de control dentro del grupo. Frecuentemente, los modelos son empleados para llevar a cabo análisis de diversas culturas, ya sea de corporaciones o naciones.

Definiendo la cultura organizacional

El profesor Edgar H. escribió sobre cultura organizacional y liderazgo en su libro de 2004. La cultura organizacional, según Schein, es un patrón compartido de supuestos básicos adquiridos por un grupo que resuelve problemas internos y externos, considerado válido y transmitido a nuevos miembros para orientar su forma de percibir, pensar y sentir. Schein afirma que los sistemas organizacionales evolucionan con el tiempo y se enfocan en la cultura del grupo, ya sea en una oficina o en un país.

Modelos de cultura organizacional

Hay muchos tipos diferentes de culturas empresariales disponibles. Han escrito muchos escritores sobre ello; no obstante, se menciona la clasificación de cultura organizacional.

Modelo de cultura organizacional de Edgar H. Schein

El modelo de Schein consta de tres capas para explicar cómo los valores de una cultura organizacional moldean los elementos visibles. ¿Te has percatado de los muebles, cuadros y atuendo en una oficina? Fuiste testigo de la primera capa del modelo de Schein, también conocida como "artefactos", que son los elementos visibles, las estructuras organizativas y los procesos que se perciben al encontrarse por primera vez con un nuevo grupo. Entre los elementos se encuentran prendas, comunicación, emociones, muebles,

rituales y relatos. Los artefactos son una manifestación de las creencias y supuestos del grupo según la teoría de Schein. Las creencias y supuestos son el corazón de la cultura organizacional. Se crean gradualmente mediante experimentación y fallos, mientras que el grupo aplica estrategias y filosofías.

Cinco dimensiones culturales de Geert Hofstede

Las cinco dimensiones culturales propuestas por el teórico Geert Hofstede son características comunes de los valores de una cultura organizacional. Son: poder a distancia, evitar la incertidumbre, masculinidad-feminidad, individualismo versus colectivismo y orientación a largo plazo versus orientación a corto plazo. Algunas dimensiones son fundamentales en una cultura y no están presentes en otras. Las culturas también se destacan por sus variados comportamientos laborales. El enfoque de los empleados de oficina estadounidenses puede ser más individualista que el de los empleados de oficina de Asia o América Latina, que dependen más del trabajo en equipo.

Las dimensiones culturales de Fons Trompenaars'

Fons Trompenaars ha creado un modelo para comprender la interacción y los dilemas entre personas de distintas culturas. Trompenaars ha construido su teoría basándose en siete dimensiones: universalismo versus particularismo, individualismo versus colectivismo, neutralidad versus emocionalidad, especificidad versus difusión, logro versus atribución, secuencialidad versus sincronicidad, y control interno versus externo. Los datos del estudio de Trompenaars pueden ayudar a los administradores de empresas a comprender cómo los empleados de diferentes culturas pueden realizar tareas y relacionarse con sus compañeros en diversos entornos.

Modelo de Denison

El modelo de evaluación de Denison (1997) se basa en dos variables: cultura y efectividad. La cultura organizacional se compone de valores, creencias y principios fundamentales que conforman el sistema gerencial de la compañía, así como de procedimientos y actitudes de los directivos que fortalecen esos principios. Para el autor, la eficiencia se refiere a los

resultados obtenidos por la compañía después de un período determinado, medidos mediante el retorno sobre inversión, retorno sobre ventas y rendimiento financiero. Denison (1991) divide su estudio en dos partes: resultados cualitativos y cuantitativos para llevar a cabo su modelo de evaluación.

El modelo cultural Denison utiliza cuatro categorías específicas (involucramiento, adaptabilidad, consistencia y misión) para estudiar la cultura organizacional de manera lógica. La cultura mencionada en primer lugar es a). Participación, se refiere al crecimiento personal y a la influencia en todos los aspectos de la organización a través del trabajo en equipo. b) Los valores centrales afectan el comportamiento de las personas y el personal tiene habilidades para coordinar y llegar a acuerdos que influyen su comportamiento. c) La organización se adapta a los cambios del entorno y a las demandas de los clientes. Finalmente, la Misión se relaciona con la dirección de metas y objetivos estratégicos, expresando su crecimiento futuro en la visión. Las dimensiones que esta cultura establece son metas, objetivos, dirección e intención estratégica.

2.3 Definición de términos

Cultura organizacional Robbins y Coulter (2010), “Los valores, principios, tradiciones y prácticas definen la cultura organizativa. Los valores y prácticas comunes que rigen muchas a organizaciones evolucionado e impactando notablemente sus operaciones.”.

La implicación.- (Denison, 1997) Se caracteriza por el “Poder de sus miembros, que trabajan en equipos. Los empleados están comprometidos, se sienten parte de la empresa y participan en decisiones que afectan los objetivos organizacionales”

La consistencia.- (Denison, 1997) se caracteriza porque “las acciones están siendo organizadas de manera apropiada y bien coordinada. Las organizaciones que poseen una consistencia fuerte demuestran estabilidad y

cohesión, lo cual se logra a través de una visión compartida y un elevado nivel de homogeneidad”.

La adaptabilidad.- (Denison, 1997) “las organizaciones que son adaptables poseen la capacidad y la experiencia para implementar cambios de manera efectiva, lo que a menudo resulta en un aumento en las ventas y la participación de mercado”.

La misión.- (Denison, 1997) “el propósito y la dirección indican los objetivos estratégicos que se desean alcanzar, ofreciendo una idea definida de la imagen que la organización espera tener en el futuro”.

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y definiciones operacionales

- a) La cultura organizacional es una variable cualitativa politómica, medida de forma ordinal para clasificar y jerarquizar categorías.
- b) Definición conceptual. - Para Robbins y Coulter (2010), “Los valores, principios, tradiciones y prácticas definen la cultura organizativa. Los valores y prácticas comunes que rigen muchas a organizaciones evolucionado e impactando notablemente sus operaciones.”
- c) Definición operacional. – Se creó un cuestionario Likert de 60 ítems para medir implicación, consistencia, adaptabilidad y misión en cultura organizacional.
- d) Indicador. - La dimensión se dividió en indicadores y estos en ítems observables para maximizar la información de la variable.
- e) Ítems. - El instrumento cuenta con un total de 60 preguntas afirmativas codificadas en una escala de frecuencia Likert, con ítems derivados de indicadores.
- f) Instrumento. - El cuestionario se eligió para recopilar datos y contiene afirmaciones. La variable se evaluó en tres niveles y se creó un baremo correspondiente.

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

La cultura organizacional es favorable de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

Hipótesis específicas

- a) La implicación es favorable en la cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.
- b) La consistencia es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022. estando por encima del 50%.
- c) La adaptabilidad es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022. estando por encima del 50%.
- d) La misión es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022. estando por encima del 50%.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño metodológico

Tipo de investigación

- a) **Básica.** – porque la meta es lograr comprender y adquirir conocimiento fundamental sobre los sucesos y acontecimientos.
- b) **Descriptiva.** - Este estudio busca analizar el comportamiento de los valores de una variable en una población u organización, considerando su ubicación y periodo de tiempo. .
- c) **Cuantitativa.** - La investigación se enfocará en una organización específica, examinando aspectos cuantificables de las actitudes de la población.

Diseño de la investigación

- a) **No experimental.** - En esta investigación, no manipulamos la variable única (cultura organizacional) de manera intencional. Observar los hechos naturales y luego analizarlos. El investigador no puede manipular directamente la variable, ya que intrínsecamente no se pueden controlar.
- b) **Descriptivo transversal.** - para analizar y describir un hecho de la realidad y conocer la cultura organizacional en un momento específico.

Figura 1. Esquema de diseño de investigación



M = muestra

O = Observación de la variable

3.2 Población y muestra

Población

El tamaño de la población es finito pues las unidades son contables y se puede identificar la última. El estudio incluye 91 trabajadores, según la tabla 1.

Tabla 1. Distribución de la población de estudio

Nro	Clasificación ocupacional	Subtotal
1	Funcionarios	11
2	Personal nombrado	10
3	Personal a plazo fijo	4
4	Personal de suplencia	1
5	Personal administrativo CAS	65
Total		91

Nota: Se aplicaron los criterios de selección

Tamaño de muestra

Para obtener una muestra representativa de una población finita de menos de 100,000, se usará la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 p * q}$$

Los parámetros son los siguientes:

Tabla 2. Parámetros del cálculo de la muestra

Parámetros	Valor
Población(N)	91
Error (e)	5%
Probabilidad de ocurrencia (p)	50%
Probabilidad de no ocurrencia (q)	50%
eficiente de confianza (Z)	1.96

Remplazando los parámetros de la fórmula empleada, se calculó la muestra de estudio:

$$n = \frac{(91) * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(91 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 70$$

Muestreo

Se usó el muestreo probabilístico para garantizar igual probabilidad de selección de individuos de la población. Se dividió la población muestral según proporción población de estudio usando método aleatorio estratificado.

Tabla 3. Población muestral

Nro.	Clasificación ocupacional	Porcentaje	Muestra
1	Funcionarios	11	8
2	Personal nombrado	10	8
3	Personal a plazo fijo	4	3
4	Personal de suplencia	1	1
5	Personal administrativo CAS	65	50
Total		100%	70

El tamaño de la muestra, dividido en clasificación ocupacional según su peso proporcional, es de 70 trabajadores.

Criterios de selección

La población se definió según los criterios que deben cumplir las unidades de análisis.

- a) Los criterios de inclusión. - Los participantes son solo empleados de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana con contrato formal, ya sea personal de planta o contratado.
- b) Los criterios de exclusión. - Colaboradores sin relación laboral formal están excluidos de la muestra

3.3 Técnicas e instrumentos

Técnica de recolección de datos

Se utilizó un enfoque basado en la cantidad de datos para llevar a cabo la encuesta y recopilar información durante la investigación en el terreno. Esta técnica posibilitó la evaluación de las percepciones o posturas respecto a la descripción de la cultura de la empresa.

- a) **Fuente primaria;** cuestionario para evaluar opiniones o percepciones.
- b) **Fuente secundaria;** trabajar con tesis y revistas científicas para revisar antecedentes de investigación. Libros, para recopilar teorías de investigación.

Instrumento de recolección de datos

Se empleó un cuestionario con preguntas de opción múltiple y respuestas numéricas para evaluar la magnitud de un atributo.

Tabla 4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Fuente	Técnica	Instrumento
Primaria	Encuesta	Cuestionario
Secundaria	Bibliografía	Fichas de transcripción textual Tesis y revistas científicas

La ficha se usó para transcribir textualmente lo considerado vital por el investigador, incluso con errores. La tesis relacionada directamente con el objeto de estudio profundizó nuestra comprensión del problema a través de sus teorías y conclusiones. Las revistas científicas buscaron temas para ampliar el marco teórico.

Validez y confiabilidad

a) Validez del instrumento de medición

Los requisitos para la validez del instrumento de medición:

Tabla 5. Parámetros de validez interna

Prueba	Indicador	Valor	CO
La adecuación de KMO	Mayor que	0.5	0,890
La significancia de prueba de esfericidad de Barlet	Menor que	0.05	0.000
Las communalities	Mayor que	0.4	Todos

Los resultados obtenidos de la variable cultura organizacional son estadísticamente válidos, porque superan los valores descritos, es decir existen grupos homogéneos de las dimensiones y se confirma que los factores fijados a priori son los más adecuados. Consultar el anexo 1 para obtener más detalles.

b) Confiabilidad del instrumento de medición

El instrumento de medición de la cultura organizacional tiene una fiabilidad alta de 0.924 según el Alpha de Cronbach, lo que indica una excelente concordancia.

3.4 Procedimientos de recolección de datos

- a) Se solicitó al representante legal el consentimiento para recolectar datos.
- b) También se presentaron a los jueces expertos la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables e instrumento de evaluación de ítems con respecto a los objetivos de la investigación.
- c) Posterior a la validación por jueces expertos y las correcciones sugeridas, se realizará una prueba piloto del instrumento para evaluar comprensión de

instrucciones y funcionamiento de las preguntas, y luego se analizarán los índices de validez y fiabilidad.

- d) Se imprimieron y aplicaron los cuestionarios una vez que se tenía un instrumento validado y confiable.
- e) Finalmente, encontraremos a los participantes y verificaremos que cumplan con los criterios de inclusión. Luego nos introduciremos, crearemos confianza y explicaremos la meta del estudio. Además, la información es confidencial y anónima. .

Prueba de normalidad

Se llevó a cabo el test de normalidad de Shapiro-Wilk en una muestra que superaba los 30 elementos. El valor de p (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), lo que sugiere que la distribución no sigue la normalidad. Como resultado, se emplearon estadísticas no paramétricas para realizar pruebas de hipótesis. Por favor, diríjase al Anexo 1 si desea obtener información adicional.

3.5 Procesamiento y análisis de la información

La información se extrajo de los datos cuantitativos de la muestra de la investigación.

- a) Los datos se examinaron, clasificaron y estructuraron según las unidades y variables correspondientes, empleando escalas ordinales. Se aplicó un criterio para evaluar el total de variables (univariadas y bivariadas).
- b) Se analizaron datos categóricos con técnicas estadísticas en SPSS v.25 y Excel. Se usaron medidas descriptivas y gráficos de barras y circulares. .
- c) El propósito de la investigación fue realizar un análisis inferencial para evaluar si el fenómeno observado en la muestra es representativo de la población, empleando un análisis no paramétrico debido al tamaño grande de la muestra y a la distribución no normal de una variable cualitativa nominal. La prueba utilizada es la prueba binomial.

- d) Resultados congruentes con los objetivos y las hipótesis, siguiendo los pasos esenciales de formular y probar hipótesis, estimar estadístico y concluir.
- e) Los resultados se cotejaron con las tesis mencionadas en los antecedentes y el marco teórico para facilitar la discusión. Las conclusiones se basaron en los objetivos y resultados logrados.
- f) Los datos fueron analizados y se explicó la importancia de aceptar o rechazar la hipótesis tras presentar la interpretación de los resultados. El informe final se redactó siguiendo las pautas de la Universidad y las normas APA (2020) séptima edición.

3.6 Aspectos éticos

Durante el transcurso del proceso de investigación, se realizan elecciones con el objetivo de preservar la excelencia en la investigación y garantizar que el investigador actúe de manera responsable, evitando al mismo tiempo posibles situaciones de conflicto de intereses con las partes interesadas.

Se cumplirá con las normas de respeto a los derechos de autor y la protección de la propiedad intelectual de particulares en el mencionado documento. Se hace referencia de manera correcta a las ideas o conceptos que se han tomado prestados de autores externos, utilizando el formato APA en su séptima edición. Utilizaremos imparcialidad y sinceridad como principios para explicar y comprender el fenómeno bajo investigación, enfocándonos exclusivamente en detallar y analizar las diferentes variables involucradas. .

Los resultados y análisis de la información únicamente mencionarán el grupo de edad, ocupación, género, ubicación y características de la población encuestada, sin revelar nombres.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

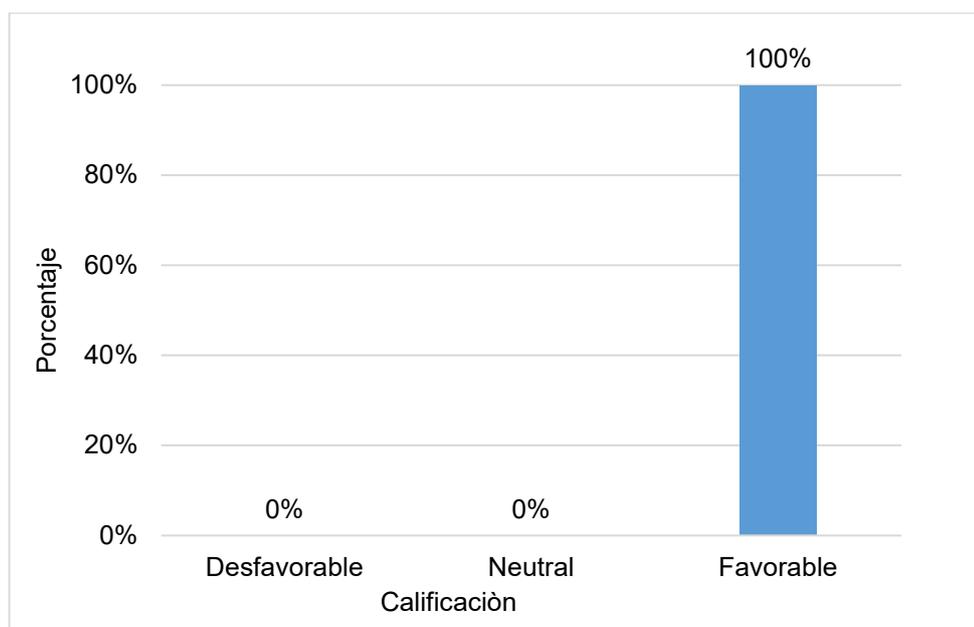
4.1 Resultados por objetivos

Objetivo general: Describir la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.

Tabla 6. Cultura organizacional

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	0	0%
Algo favorable	0	0%
Favorable	70	100%
Total	70	100%

Figura 2. Cultura organizacional



En la Figura 2, se aprecia claramente que la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, se caracteriza como favorable, ya que la mayor concentración de respuestas de la muestra está en esa calificación, que corresponde a la variable observada.

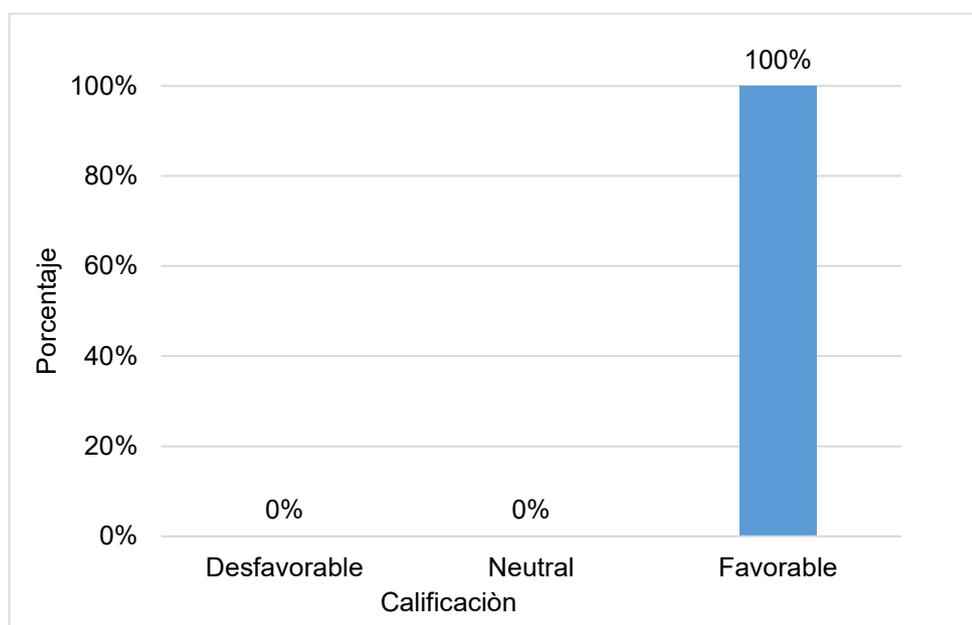
4.1.2 Objetivos específicos

Objetivos específico 1: Describir la implicación de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.

Tabla 7. La implicación de la cultura organizacional

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	0	0%
Algo favorable	0	0%
Favorable	70	100%
Total	70	100%

Figura 3. La implicación de la cultura organizacional



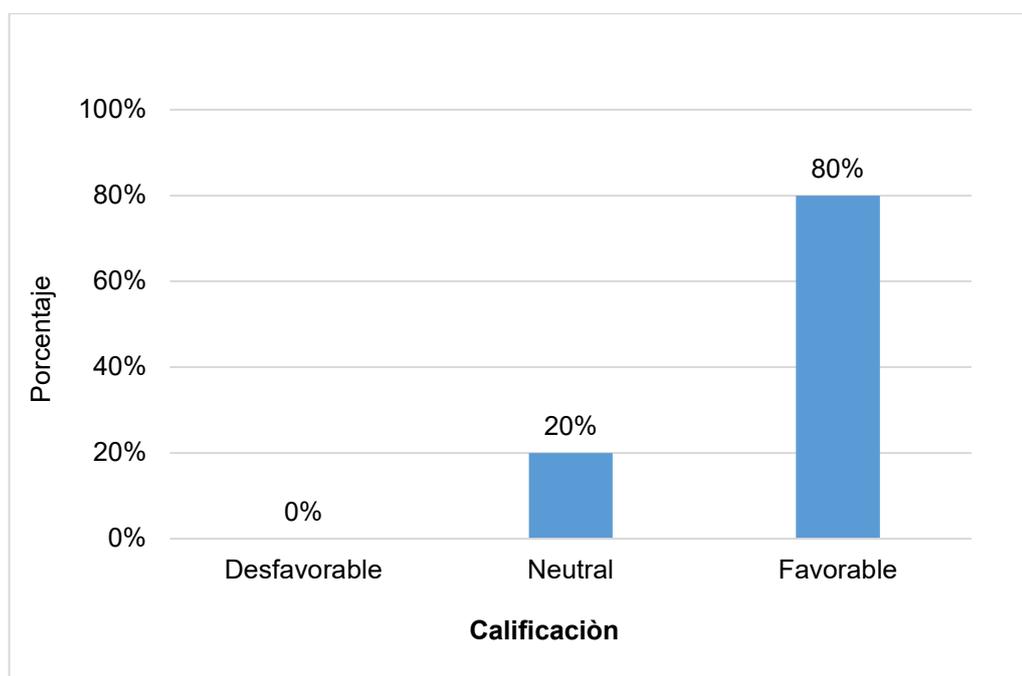
En la Figura 3, se observa claramente que en la implicación de la cultura organizacional, específicamente en la toma de decisión, trabajo de equipo y desarrollo de capacidades, en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, se caracteriza como favorable, ya que la mayor concentración de respuestas de la muestra está en esa calificación, que corresponde a la variable observada.

Objetivos específico 2: Describir la consistencia de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.

Tabla 8. La consistencia de la cultura organizacional

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	0	0%
Algo favorable	14	20%
Favorable	56	80%
Total	70	100%

Figura 4. La consistencia de la cultura organizacional



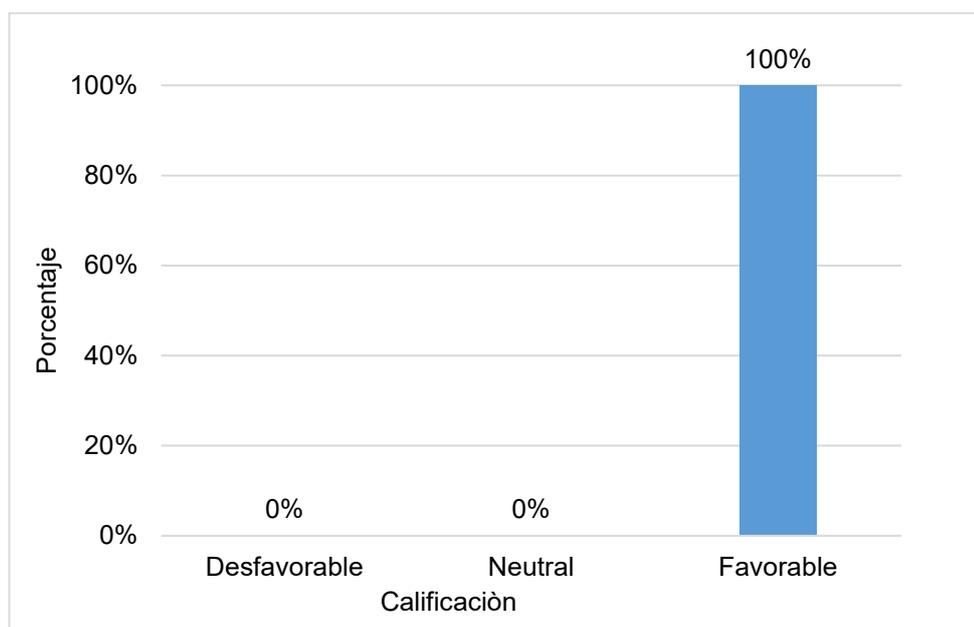
En la Figura 4, se observa claramente que en la consistencia de la cultura organizacional, específicamente los valores, acuerdos y coordinación e integración, en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, se caracteriza como neutral y favorable, ya que la mayor concentración de respuestas de la muestra está en esa calificación, que corresponde a la variable observada.

Objetivos específico 3: Describir la adaptabilidad de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.

Tabla 9. La adaptabilidad de la cultura organizacional

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	0	0%
Algo favorable	0	0%
Favorable	70	100%
Total	70	100%

Figura 5. La adaptabilidad de la cultura organizacional



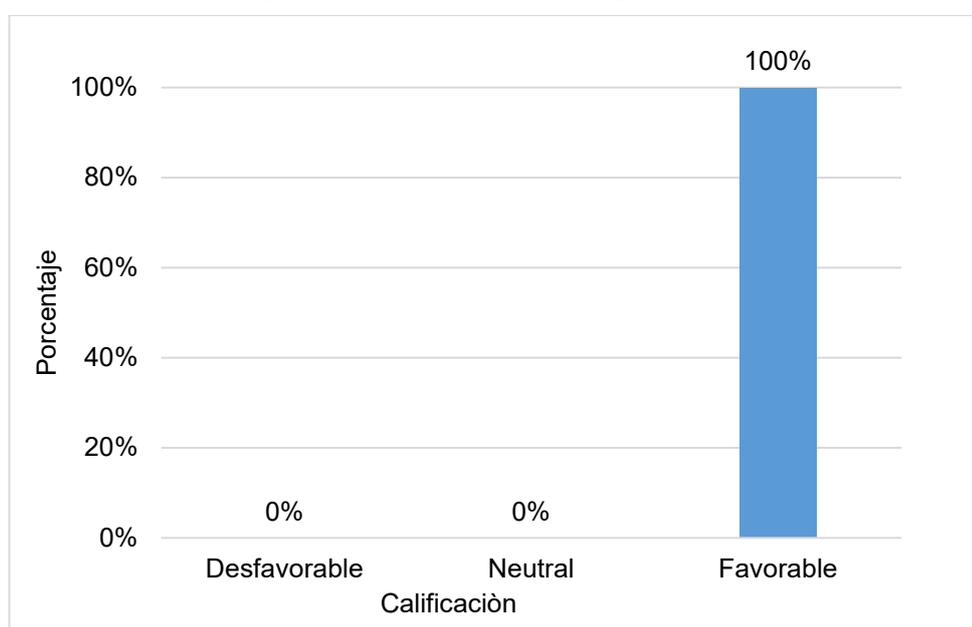
En la Figura 5, se observa claramente que en la adaptabilidad de la cultura organizacional, específicamente en la orientación al cambio, al cliente y aprendizaje organizativo, en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, se caracteriza como favorable, ya que la mayor concentración de respuestas de la muestra está en esa calificación, que corresponde a la variable observada.

Objetivos específico 4: Describir la misión de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.

Tabla 10. Misión de la cultura organizacional

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	0	0%
Algo favorable	0	0%
Favorable	70	100%
Total	70	100%

Figura 6. Misión de la cultura organizacional



En la Figura 6, se observa claramente que en la misión de la cultura organizacional, específicamente en la dirección, propósitos, metas, objetivos y visión, en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, se caracteriza como favorable, ya que la mayor concentración de respuestas de la muestra está en esa calificación, que corresponde a la variable observada.

4.2 Prueba de hipótesis

Para determinar si se debe aceptar o rechazar la hipótesis nula, se compara el valor de p con el nivel de significancia $\alpha=0.05$. Si el valor p es mayor que el nivel de significancia α , entonces se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

Hipótesis general

a) Formulación de hipótesis

H_0 = La cultura organizacional no es favorable de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

H_1 = La cultura organizacional es favorable de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

b) Nivel de significancia = Al 5% (0.05)

c) Valor de probabilidad

Tabla 11. Prueba de hipótesis general

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Calificación	Grupo 1	≤ 1	0	0.00	.50	.000
	Grupo 2	> 1	70	1.00		
	Total		70	1.00		

d) Decisión y conclusión

El p -valor es significativamente menor que 0.05, lo que conduce al rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 . La Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana tiene una cultura organizacional favorable en el año 2022, con más del 50% de aprobación.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

a) Formulación de hipótesis

H_0 = La implicación no es favorable en la cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

H_1 = La implicación es favorable en la cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

b) Nivel de significancia = Al 5% (0.05)

c) Valor de probabilidad

Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 1

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Calificación	Grupo 1	≤ 1	0	0.00	.50	.000
	Grupo 2	> 1	70	1.00		
	Total		70	1.00		

d) Decisión y conclusión

El valor de p de 0,000 está por debajo del nivel de significancia de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). El involucramiento en la cultura organizacional de la Gerencia Subregional de Ucayali-Contamana en 2022 es favorable superando el 50%.

Hipótesis específica 2

a) Formulación de hipótesis

H_0 = La consistencia no es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

H_1 = La consistencia es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

b) Nivel de significancia = Al 5% (0.05)

c) Valor de probabilidad

Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 2

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Calificación	Grupo 1	≤ 1	0	0.00	.50	.000
	Grupo 2	> 1	70	1.00		
	Total		70	1.00		

d) Decisión y conclusión

El p-valor es significativamente menor a 0.05, lo que conlleva a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 . La cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, tiene una implicación positiva superior al 50%.

Hipótesis específica 3

a) Formulación de hipótesis

H_0 = La adaptabilidad no es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

H_1 = La adaptabilidad es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

b) Nivel de significancia = Al 5% (0.05)

c) Valor de probabilidad

Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 3

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Calificación	Grupo 1	≤ 1	0	0.00	.50	.000
	Grupo 2	> 1	70	1.00		
	Total		70	1.00		

d) Decisión y conclusión

El valor de p de 0,000 es menor que 0,05, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_1 . La adaptabilidad en la cultura organizacional 2022 de la Gerencia Subregional Ucayali-Contamana es beneficiosa al superar el 50%.

Hipótesis específica 4

a) Formulación de hipótesis

H_0 = La misión no es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

H_1 = La misión es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.

b) Nivel de significancia = Al 5% (0.05)

c) Valor de probabilidad

Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 4

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Calificación	Grupo 1	≤ 1	0	0.00	.50	.000
	Grupo 2	> 1	70	1.00		
	Total		70	1.00		

d) Decisión y conclusión

La evidencia muestra que el valor de p, con un nivel de significancia de 0.05, es significativamente menor, por lo tanto, la conclusión es rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Así, se puede concluir que la misión es recibida de manera positiva en el contexto cultural de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana durante el año 2022, superando el índice del 50%.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el periodo 2022, la medición de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana fue completamente favorable, alcanzando un 100% de resultados positivos. Los resultados son válidos internamente debido al método utilizado, el tipo y diseño de investigación, la validez de los instrumentos de medición y la confiabilidad de Cronbach. La generalización de los resultados puede ser limitada debido a las diferencias socioculturales, demográficas y educativas entre las poblaciones estudiadas. .

La investigación desarrollado por (Espinoza Ochoa, Alcira Elsa & Gaspar Huaman, 2018), concluyo que existe relación entre cultura organizacional y bienestar laboral en los profesionales de la salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018 porque el VT es menor que el VC, es decir 9,4877 es menor que 11,454 al 5% de significancia estadística. Esta investigación arroja resultados similares al examinar el vínculo entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, y respalda lo concluido por la investigación realizada que la cultura organizacional favorable o fuerte es motivada por la flexibilidad y consistencia expresada por los directivos.

El estudio de (Falcones Suarez, 2014), los resultados mostraron que el 89% veía favorablemente el clima organizacional. Los hallazgos que se han obtenido a partir de esta investigación muestran similitudes notables con los resultados que logramos en nuestro propio estudio, especialmente en lo que se refiere a la evaluación favorable de la cultura organizacional. Esto es particularmente relevante al tener en cuenta que tanto nuestra investigación como la presente se centran en entidades pública.

La investigación de (Angulo Rojas, 2017), la dimensión de adaptabilidad de la cultura organizacional sí afecta el compromiso laboral, como se concluyó. Los resultados de esta investigación coinciden de manera significativa con nuestras propias observaciones sobre la prevalencia de la dimensión de adaptabilidad. En otras palabras, se ha encontrado que los servidores públicos poseen una notable capacidad para ajustar su comportamiento y adaptarse a diversas situaciones y a diferentes personas de manera rápida y eficiente.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Se necesita una cultura corporativa positiva para fomentar los conflictos internos como forma de estimular la creatividad y la innovación en la organización. Esto permite abordarlos de manera proactiva, no solo centrándose en la resolución de problemas. Un clima organizacional negativo afecta la organización, los trabajadores y la productividad. Esto afectará los resultados económicos de la institución a corto, mediano y largo plazo.

La calidad de vida de los empleados es crucial en una cultura organizacional centrada en las personas. Calidad de vida es un tema complejo, abarca múltiples variables. Está probado que la calidad de vida no se limita solo a lo material. Las motivaciones intrínsecas y trascendentes relacionadas al conocimiento, reconocimiento, desarrollo, afecto y entrega a los demás contribuyen a la calidad de vida. La calidad de vida se refiere tanto a aspectos cuantitativos como cualitativos. Algunos lo han denominado como el "sueldo emocional", un término cada vez más relevante para la generación Y.

La propuesta del estudio es que las empresas y entidades públicas deben integrar la vida personal, laboral y familiar desde una perspectiva de motivaciones trascendentes, con esto en mente, lograrán un clima y una cultura organizacional positiva, elementos clave para obtener una ventaja competitiva. Una identidad clara y positiva en las culturas fomenta la integración de distintos aspectos de la vida. Las políticas de calidad de vida y conciliación de la vida personal y laboral por sí solas no ayudan a los empleados a lograr el equilibrio en sus vidas. La cultura organizacional de integración trabajo-familia se alinea con creencias y valores compartidos que respaldan la integración. Los incentivos para los líderes de cualquier organización deben incluir elementos relacionados con la gestión de personal y la evaluación del equilibrio entre trabajo y familia.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. La cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, es percibido y calificado como favorable en un 100% por los servidores públicos al examinar la variable de forma univariada.
2. La cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, fue probada como favorable con un nivel de confianza del 95% mediante el test de prueba binomial, mostrando un porcentaje superior al 50%.
3. La primera hipótesis específica fue probada con éxito en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana en el año 2022, demostrando una implicación favorable en la cultura organizacional con una confianza del 95% y un porcentaje superior al 50%.
4. Se comprobó que la consistencia en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, es favorable, superando el 50%, después de evaluar la segunda hipótesis específica mediante el test de prueba binomial con un 95% de confianza.
5. Luego de analizar la tercera hipótesis definida por la prueba binomial con un nivel de confianza del 95%, se demostró que el cambio positivo en la cultura organizacional de la Dirección Subregional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, es superior al 50 %.
6. Después de evaluar la cuarta hipótesis con un test de prueba binomial al 95% de confianza, se concluyó que la misión es favorable en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana en 2022, superando el 50%.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

- a) Recomendamos a profesionales de maestría investigar la cultura organizacional y su impacto en el clima laboral, así como identificar factores que fortalezcan una cultura positiva para un crecimiento sostenible.
- b) Sugerimos las siguientes acciones para mejorar la cultura organizacional mantener conversaciones periódicas con los colaboradores para conocer su desempeño en el trabajo desde casa y brindarles apoyo. También se destaca la promoción de pausas activas y el bienestar de los empleados. Se sugiere realizar encuestas de satisfacción interna para evaluar el clima laboral y tomar acciones en base a los resultados obtenidos.
- c) Sugerimos a los interesados en abordar este tema de investigación, mejorar el instrumento de medición en cuanto a cantidad de afirmaciones o preguntas, que se más simple, pero a la vez que cuenten con validez interna.
- d) Sugerimos a la comunidad científica tomar como antecedente la investigación realizada, con el propósito de conocer los hallazgos, a través del sentir y percepciones de los servidores `públicos en cuanto al desarrollo de una cultura organizacional favorable.
- e) Recomendamos realizar el cuestionario con un grupo o población más amplio para determinar su generalización a organizaciones comparables.

CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo Rojas, G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clinica privada, Lima 2017*. Peru.
- Carbajal Simarra, Y., & Castro Ruiz, Y. (2021). *Cultura organizacional de una Empresa Supervisora de Obras, segun el Modelo de Valores en Competencia, en Lima, año 2020*. Lima-Peru.
- Castillo Quevedo, Y. (2017). *Analisis del Clima y Cultura Organizacional en los Colaboradores de Quspide EIRL*. Santo Domingo.
- Denison, D. (1997). *Corporate culture and organizational effectiveness*. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Espinoza Ochoa, Alcira Elsa, & Gaspar Huaman, J. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud ascención, Hunacavelica 2018*. Huncavelica-Peru.
- Falcones Suarez, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocios de Supply y Chain Guayaquil de Nestre Ecuador*. Guayaquil-Ecuador.
- Hofstede, G. .. ((March 1993)). *Cultures and Organizations: Software of the Mind". Administrative Science Quarterly (Johnson Graduate School of Management). ornell University* 38 (1): 132–134.
- Smith, , P., Trompenaars, F., & Dugan, S. (1995). *The Rotter locus of control scale in 43 countries: A test of cultural relativity."* *International Journal of Psychology*. Amsterdam.
- Stephen P., R., & Coulter, M. (2010). *Administración. Décima edición*. México: Pearson Educaciòn.

ANEXOS

1. Estadística complementaria

Variable única: Cultura organizacional

Análisis de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	70

Análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,574
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	505,924
	gl	190
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Lo más importante para mí es tener empleo estable	1,000	,748
Lo más importante para mí es tener empleo estable	1,000	,748
Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	1,000	,791
Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la institución.	1,000	,820
Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	1,000	,512
La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí	1,000	,661
Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí	1,000	,652
La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	1,000	,708
Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas	1,000	,813
Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares	1,000	,618
Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	1,000	,760
La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona	1,000	,757
Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo	1,000	,685
Un buen empleo debe incluir un buen plan de jubilación sólido	1,000	,647
Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajos	1,000	,690
Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	1,000	,855
Lo que motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	1,000	,772
Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la institución.	1,000	,687

Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mi	1,000	,712
Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto	1,000	,641
Prefiero hacer cosas que sé hacer bien, que intentar hacer cosas nuevas	1,000	,708
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,223	70	,000	,851	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

2. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivo de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y proceso	Instrumento de recolección
La cultura organizacional en la gerencia sub regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022	<p>Problema general ¿Cómo se caracteriza la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo se describe la implicación de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022?</p> <p>b) ¿Cómo se describe la consistencia de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022?</p> <p>c) ¿Cómo se describe la adaptabilidad de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022?</p> <p>d) ¿Cómo se describe la misión de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo general Describir la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.</p> <p>Objetivo específicos</p> <p>a) Describir la implicación de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.</p> <p>b) Describir la consistencia de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.</p> <p>c) Describir la adaptabilidad de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.</p> <p>d) Describir la misión de la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis general La cultura organizacional es favorable de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>e) La implicación es favorable en la cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022, estando por encima del 50%.</p> <p>f) La consistencia es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022. estando por encima del 50%.</p> <p>g) La adaptabilidad es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022. estando por encima del 50%.</p> <p>h) La misión es favorable en la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana, periodo 2022. estando por encima del 50%.</p>	<p>Diseño de investigación No experimental, transaccional descriptivo</p> <p>Tipo de investigación Básica, descriptivo y cuantitativo</p>	<p>Población finita: 91 Muestra: 70 Muestreo probabilístico : Muestreo estratificado Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta y cuestionario</p> <p>Método de análisis: Estadística descriptiva, inferencial y prueba de hipótesis binomial</p>	<p>Cuestionario. Variable independiente Escala Likert Nunca Rara vez A veces A menudo Frecuentemente</p> <p>Baremo: Favorable Neutral Desfavorable</p>

3. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Instrumento
La cultura organizacional	Robbins y Coulter (2010), "manifiestan que la cultura organizacional se ha descrito como valores, principios, tradiciones y forma de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización. En la mayoría de las organizaciones, estos valores y prácticas compartidos han evolucionado con el tiempo y determinan en gran medida cómo se hacen las cosas en la organización".	Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 60 ítems para medir las siguientes dimensiones: la implicación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión.	La implicación	Empoderamiento	60	Cuestionario: Escala Likert: Total desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo y ni desacuerdo De acuerdo Total de acuerdo Baremo: Favorable Algo favorable Desfavorable
				Trabajo en equipo		
				Desarrollo de capacidades		
			La consistencia,	Valores centrales		
				Acuerdos		
				Coordinación e integración		
			La adaptabilidad	Orientación al cambio		
				Orientación al cliente		
				Aprendizaje organizativo		
			La misión	Dirección y propósito		
				Metas y objetivos		
				Visión		

4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario cultura organizacional

El propósito de este cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan mejorar la cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Ucayali-Contamana. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo dentro de la organización, por lo tanto no hay respuestas correctas o incorrectas. Asimismo, se le recuerda que este estudio es confidencial y anónimo. La información recolectada no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos y académicos. A continuación se presentan una serie de preguntas, le invito a responder con sinceridad y absoluta libertad.

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento califique del 1 al 5 de acuerdo a los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Nº	Afirmaciones	1	2	3	4	5
LA IMPLICACION						
Toma de decisión						
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
Trabajo en equipo						
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
Desarrollo de capacidades						
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12	Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo					
13	Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
LA CONSISTENCIA						
Valores						
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
Acuerdos						
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
21	Este grupo tiene una cultura «fuerte»					
22	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
23	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
Coordinación e integración						
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
LA ADAPTABILIDAD						

	Orientación al cambio					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34	Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
	Orientación al cliente					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
37	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
	Aprendizaje organizativo					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42	La innovación es algo que fomenta la empresa					
43	Muchas ideas «se pierden por el camino»					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45	Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»					
	LA MISIÓN					
	Dirección y propósitos					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
	Metas y objetivos					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
	Visión					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					