

“Año del buen servicio al Ciudadano”



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS:

“Cultura organizacional según el personal del Instituto Nacional Materno
Perinatal, 2017”

PRESENTADO POR:

Br. Cerron Silva Percy

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

ASESORA:

DRA. IRMA MILAGROS CARHUANCHO MENDOZA

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

A Dios quien guía mi camino por las sendas del bien. A mi madre Rosa por su apoyo incondicional y por creer en mí. A mi padre Wilton que desde el cielo guía mis pasos. A todos mis hermanos y en especial a mi hermano Wilton.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad por mi formación profesional.

A mi madre Rosa por ser una mujer luchadora que con su bondad y humildad me enseñó a ser perseverante y luchar para lograr mis metas propuestas.

Resumen

La investigación titulada “Cultura organizacional según el personal del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017” tuvo como objetivo general determinar el nivel de la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017, el mismo que se realizó por observar que en el INMP existe problemas en relación al entorno físico, social, valores, resolución de problemas y toma de decisiones, esto basado en la literatura de Shein (2004).

En tal sentido la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, el tipo fue descriptivo, nivel descriptivo, el diseño no experimental descriptivo simple, la población estuvo constituida por 1328 trabajadores, se aplicó la técnica de muestreo aleatorio simple, donde resultó la muestra por 176 trabajadores, finalmente los datos se analizaron mediante la estadística descriptiva, los mismos que se expresaron las frecuencias y porcentajes a nivel individual o por ítem para mayor detalle del estudio.

Los resultados arrojaron que predomina la escala de nunca y casi nunca en los diferentes ítems, sin embargo se resalta que se carece en el INMP la cultura para brindar adecuadamente las instalaciones y recursos, asimismo la comunicación no es fluida y prefieren realizarlo de manera escrita y no necesariamente el uso del correo electrónico, por otra parte se evidenció la carencia de valores individuales, colectivos y mixtos, los cuales tienen incidencia directa en el trabajo cotidiano y expone la imagen de la institución, del mismo modo la resolución de problemas se realiza con rapidez por parte de los directivos y excluyen a los involucrados, sin embargo la toma de decisiones lo realizan los directivos, finalmente se concluyó que en el INMP se carece de una cultura organizacional sólida.

Palabras clave: Cultura organizacional, comunicación, valores, toma de decisiones, resolución de problemas.

Abstract

The research entitled "Organizational culture according to the staff of the National Maternal and Perinatal Institute, 2017" had as a general objective to determine the level of organizational culture in the National Maternal and Perinatal Institute, 2017, the same that was done by observing that in the INMP there are problems in relation to the physical, social environment, values, problem solving and decision making, this based on the literature of Shein (2004).

In this sense, the research was carried out under the quantitative approach, the type was descriptive, descriptive level, simple descriptive non-experimental design, the population consisted of 1328 workers, the simple random sampling technique was applied, where the sample was 176 Finally, the data were analyzed using descriptive statistics, which expressed the frequencies and percentages at the individual level or by item for more detail of the study.

The results showed that the scale of never and almost never predominates in the different items, however it is highlighted that the culture is not available in the INMP to adequately provide the facilities and resources, also the communication is not fluid and they prefer to do it in written form and not necessarily the use of electronic mail, on the other hand the lack of individual, collective and mixed values was evident, which have direct incidence in the daily work and exposes the image of the institution, in the same way the resolution of problems is done with speed on the part of managers and exclude those involved, however decision making is made by managers, finally it was concluded that the INMP lacks a solid organizational culture.

Keywords: Organizational culture, communication, values, decision making, problem solving.

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	13
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. Problema Principal	14
1.2.2. Problemas Secundarios	14
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	15
1.5. LIMITACIONES	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	17
2.1.1 Antecedentes nacionales	17
2.1.2 Antecedentes internacionales	20
2.2 BASES TEÓRICAS	24
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	31
2.4 VARIABLE	32
2.4.1 Definición conceptual	32
2.4.2 Definición operacional	33
2.4.3 Operacionalización de Variables	34

CAPÍTULO III	35
METODOLOGÍA	35
3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1 Tipo de Investigación	35
3.1.2 Nivel de Investigación	35
3.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.2.1 Método de Investigación	36
3.2.2 Diseño de Investigación	36
3.3 Descripción del ámbito de la investigación	36
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.4.1 Población	38
3.4.2 Muestreo	38
3.4.3 Muestra	39
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	40
3.5.1 Técnicas	40
3.5.2 Instrumento	40
3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	41
3.7 PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	42
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
4.1 CULTURA ORGANIZACIONAL	43
4.1.1 Dimensión entorno físico y social de la cultura organizacional en el INMP 2017	43
4.1.2 Dimensión valores de la cultura organizacional en el INMP 2017	45
4.1.3 Dimensión presunciones de la cultura organizacional en el INMP 2017	48
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	51
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	62

Anexo 1: Matriz de consistencia	63
Anexo 2: Cuestionario para medir la cultura organizacional	64
Anexo 3: Base de datos de la variable cultura organizacional	67
Anexo 4: Validez de instrumentos	87

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable cultura organizacional	34
Tabla 2 Población de estudio del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017	38
Tabla 3 Muestra de estudio en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017	39
Tabla 4 Relación de ítems por cada dimensión de la Cultura Organizacional	41
Tabla 5 Validez por expertos respecto a la variable cultura organizacional	41
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes del entorno físico y social en el INMP 2017	44
Tabla 7 Frecuencias y porcentajes de la dimensión valores de la cultura organizacional, INMP 2017	47
Tabla 8 Frecuencias y porcentajes de la dimensión presunciones de la cultura organizacional, INMP 2017	49

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Organigrama del Instituto Nacional Materno Perinatal.	37
Figura 2. Porcentajes de la dimensión entorno físico y social de la cultura organizacional, INMP 2017	45
Figura 3. Porcentajes de la dimensión valores de la cultura organizacional	48
Figura 4. Porcentajes de la dimensión presunción de la cultura organizacional, INMP 2017	50

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó porque se considera que es muy importante la cultura organizacional, es aquella que la hace única y diferente, sin embargo ella depende de las personas que la componen, básicamente de los directivos, en este sentido el trabajo se tituló: Cultura organizacional según el personal del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017, el mismo que fue construido y es presentado según los lineamientos de la Universidad Alas Peruanas, para lo cual se partió de observar el problema en el INMP en el año 2017, luego se revisó el fundamento teórico y conceptual de la variable de estudio, asimismo para el proceso se ha seguido el método científico, en este caso el diseño fue descriptivo simple, es así que se abordó a los resultados, luego se discutieron los resultados con los antecedentes, conclusiones, recomendaciones y se adjuntan los anexos respectivos.

El trabajo se abordó en capítulos:

En el Capítulo I: El Problema de Investigación, comprende desde el planteamiento del problema, donde se aprecia la importancia y problema de la cultura organizacional. Luego, se formularon los problemas, objetivos de la investigación, la justificación e importancia; y las limitaciones.

Con respecto al Capítulo II: Marco Teórico, se presenta los antecedentes, asimismo los conceptos desde diferentes perspectivas de los autores para luego tomar posición respecto a un autor y así abordar en el capítulo siguiente en la Operacionalización de las variables.

El Capítulo III: Considera los aspectos metodológicos, como el tipo, nivel, método, diseño de la investigación y la descripción del ámbito de la investigación; asimismo, se define y determina la población; las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el plan de recolección y procesamientos de datos.

El Capítulo IV: Resultados, se trabajó con la información recopilada en la encuesta, luego se realizó el procesamiento y análisis de los datos, para presentarlos en tablas y figuras respectivas, para luego llevar a cabo la interpretación de resultados.

Finalmente, la tesis culmina con la discusión de los resultados; conclusiones y recomendaciones que establecieron aportes emergentes del trabajo de investigación; considerando además, las fuentes de información, tanto bibliográficas como electrónicas y los anexos que corresponden.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años las organizaciones estatales han cambiado drásticamente, esto porque muchos de ellos han tenido que implementar modelos organizacionales de la empresa privada con el único objetivo de mejorar el servicio a la ciudadanía y sobretodo alcanzar los objetivos estatales.

En este sentido es preciso señalar que las organizaciones estatales viven un ambiente inestable por el desarrollo rápido de la tecnología, a esto se añade la implementación de nuevos modelos de administración y gestión que generan tensión entre los trabajadores, lo cual trae consigo el rompimiento de las relaciones humanas y el cambio cultural, desde luego los trabajadores antiguos son resistentes a estas modificaciones, más aún porque consideran que lo antiguo es mejor y no debe de cambiarse, sin embargo los jóvenes sí consideran que estos cambios son beneficios y por ende debe de practicarse y ser la mística organizacional. (Mayor, 2009)

Asimismo en el Perú las organizaciones estatales en el tiempo han mejorado los servicios, sin embargo estos aún no son bien visto por el ciudadano, en consecuencia es un problema de servicio pero también de cultura, muchos trabajadores consideran que así el servicio sea bueno o malo igual el ciudadano tiene que acercarse a realizar sus trámites, lo cual genera una brecha entre lo que quiere alcanzar la institución y los esfuerzos que realizan los trabajadores, sin embargo este hecho es muchas veces justificado por el empleado al afirmar que los sueldos son bajos y por lo tanto no motivan a trabajar con esmero y dedicación. En consecuencia los directivos para minimizar la carga laboral y sobretodo para brindar un servicio ágil han creado plataformas virtuales, pero estas no son aceptadas por la mayoría de los trabajadores y por el contrario tienen todo tipo de excusas para no utilizarlos.

En la investigación se observó que en el Instituto Nacional Materno Perinatal la realidad no es ajena, existe un porcentaje considerable de trabajadores que tienen años de servicio, quienes tienen arraigada la cultura antigua y no pretenden ni tienen disposición por hacer suyo los nuevos modelos de gestión, desde luego este hecho genera que no exista armonía en el desempeño laboral, y por el contrario el personal joven que llega con muchas expectativas para laborar finalmente se adapta a una cultura establecida y obsoleta, entre ellos podemos destacar que los ciudadanos así reciban un mal servicio tienen que acercarse, las mujeres gestantes tienen que realizar sus trámites antes de ser atendidas, los requerimientos se realizan con anticipación y si no se dispone de los materiales entonces la paciente debe de adquirirlos, los trabajadores se comprometen en función al beneficio económico, no existe el reconocimiento al personal por el trabajo realizado, la comunicación es vertical y formal, aún son reacios a utilizar la mensajería vía el correo, el aprendizaje lo realiza cada persona por su cuenta, no existe inducción, el liderazgo es innato al jefe, las organizaciones sindicales son las encargadas de pedir para todos, aunque en el tiempo han perdido espacio.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema Principal

¿Cómo es la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017?.

1.2.2. Problemas Secundarios

¿Cómo es el entorno físico y social respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017?

¿Cómo son los valores respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017?

¿Cómo son las presunciones respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Describir de la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

Describir el entorno físico y social respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017.

Describir los valores respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017.

Describir las presunciones respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo el diseño no experimental transversal descriptivo simple, cuyo objetivo es determinar el nivel de la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal 2017, es en este sentido que la población lo constituyen todos los trabajadores de la institución y bajo el muestreo estratificado se determinó la muestra por cada área y finalmente se determinó los niveles mediante el uso de la estadística descriptiva.

La investigación aporta el INMP porque evidencia la situación de la cultura organizacional desde la perspectiva del concepto de Shein, asimismo será la

base para futuras investigaciones porque se puede diseñar un programa intervención para mejorar la cultura organizacional en la institución.

1.5. LIMITACIONES

Para el desarrollo de la investigación se tuvo algunas limitaciones tales como: las fuentes bibliográficas, las mismas que se superaron adquiriendo libros por parte del investigador, así también se ha visitado bibliotecas de otras instituciones para acceder a los trabajos realizados de tal forma que formen parte de los antecedentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Antecedentes nacionales

Vilca (2013) efectuó la investigación titulada *La cultura Organizacional y el compromiso laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010*, para optar el Título de Maestro en Gerencia y Administración de la Educación, tuvo como objetivo determinar la relación de los rasgos predominantes de la cultura organizacional y su suceso en el compromiso laboral del personal docente y administrativo, esta institución está localizada en el Distrito de Tacna, provincia de Tacna, creada por R.D. N° 1797 del 20 de julio de 1929, es una investigación con características descriptivas y correlacionales bajo el diseño no experimental de tipo transversal, los instrumentos empleados fueron cuestionarios para lo cual se solicitó autorización a la dirección manteniendo de esta manera reuniones con el personal del colegio, se trabajó con el software estadístico SPSS 15,0 manipulando las Tablas de frecuencias y diagramas de caja (estadísticos descriptivos, prueba de Chi-cuadrado, coeficiente de correlación de Pearson, prueba de significancia de T Student, intervalo de confianza, y análisis de varianza) permitiendo el contraste de la hipótesis esbozada, el método trabajado fue la observación y aplicación de cuestionarios y el análisis registrada de datos, la población y muestra estuvo conformada por todo el personal a) 28 docentes de nivel primario, b) 45 docentes de nivel secundario, c) 7 trabajadores administrativos, llegándose a instaurar un valor medio global de 117,39 de la cultura organizacional y 59,04 de compromiso laboral, los resultados evidencian la relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral con un nivel de confianza del 95%, asimismo la cultura

organizacional presenta características adecuadas como la atención a los detalles (3,60), enfoque hacia las personas (3,49) y al sistema abierto (3,47).

Apaza (2015) efectuó la investigación titulada *Aplicación de Estrategias de Motivación para mejorar la Cultura Organizacional de los docentes de la I.E 40696 Santa María, Paucarpata, Arequipa 2011*, para optar el Título de Doctora en Educación, tuvo como objetivo la aplicación de estrategias motivacionales a fin de mejorar la cultura organizacional para la convivencia en un ambiente armónico, esta Institución se encuentra localizada en la Alborada del Distrito de Paucarpata en Arequipa, el diseño de la investigación fue cuasi experimental, la población y muestra estuvo conformada por 18 personas como directores, docentes de inicial, docentes de primaria, administrativos y personal de servicio, así también las personas encuestadas fue en su mayoría de adulto joven y de sexo femenino con aspiraciones de auto realización profesional, a fin de realizar la recolección de datos en la citada Institución se coordinó con el director y se reunieron con la Comunidad Educativa para la atención de los instrumentos determinándose para el cuestionario una cédula de preguntas de 36 ítems con grado valorativo de 1 a 5 tanto para Pre-test como Post- test, asimismo para el manejo de resultados se utilizó la estadística descriptiva, los talleres estuvieron distribuidos en 4 de 90 minutos cada uno desarrollándose de manera activa y dinámica persiguiendo los colaboradores acrecentar la identidad de los miembros, integración, trabajo en equipo y aceptación al riesgo, en consecuencia los resultados manifestaron que la aplicación de los talleres de estrategias motivacionales aportaron en el mejoramiento de la cultura organizacional en la Institución, generándose un buen ambiente, acogedor, inclusivo, de mejoramiento de las relaciones humanas teniendo como base la aceptación recíproca, cooperación y el respeto entre los agentes educativos, logrando con ellos formidables relaciones humanas y la mejora de la calidad educativa, permitiendo con esta investigación establecer como punto de partida para las demás instituciones a fin de mejorar la cultura organizacional avizorando un clima favorable, adecuada comunicación, compañerismo, solidaridad, teniendo objetivos comunes donde la cultura

organizacional se instaure como una fortaleza encauzada hacia una Institución rumbo al éxito.

Jahuana (2010) realizó la investigación titulada *Influencia de las características de la cultura organizacional en el estrés laboral. RED Asistencial ESSALUD, Tumbes, 2006*, la misma que se desarrolló para optar el grado académico de magister, en este sentido el diseño de investigación fue no experimental, cuantitativo, la población estuvo constituida por los trabajadores de la RED, es así que abordó a determinar respecto a la características de la cultura la predominancia del liderazgo en el tipo de cultura organizacional de rol, en el caso de la filosofía destacó el tipo de cultura denominada tarea.

Balboa (2017) efectuó la investigación *Competencias Gerenciales y su Influencia en la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Pocollay-Tacna*, para optar el Grado de Magister Scientiae con mención en Gestión Empresarial en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, tuvo como finalidad determinar la influencia de las competencias gerenciales en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Pocollay de Tacna 2014, es una investigación de tipo básico bajo el diseño no experimental, transaccional y descriptivo, la población y muestra estuvo conformada por 68 servidores de las áreas críticas de la Municipalidad, las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron las encuestas las cuales valieron para evaluar las competencias gerenciales y la cultura organizacional, así también el cuestionario aprovechado para evaluar las competencias gerenciales y la cultura organizacional, para el procesamiento de datos se utilizó el soporte informático SPSS 22 y la aplicación de Microsoft Office, se manejó técnicas y medidas de la estadística descriptiva e diferencial utilizando tablas de frecuencia absoluta y relativa, así como tablas de contingencia los cuales valieron para la realización de la distribución de los datos según las categorías o niveles, con relación a la estadística diferencial se utilizó el coeficiente de Spearman logrando a determinarse la influencia de las competencias gerenciales con la cultura organizacional debido a que es 0,653 y el valor es de 0,00 menor que el nivel de significancia, los resultados mostraron que a

pesar que las competencias gerenciales influyen significativamente en la cultura organizacional se reflejó que los directivos no señalan destrezas de innovación y aprobación de riesgo, orientación a resultados, al equipo, no hay calidez en la comunicación, no tienen una óptima experiencia de actitudes, pues no cuentan con un buen rol de coordinador, no proyectan con eficiencia, no cumplen apropiadamente su rol de facilitador, no despliegan pensamientos creativos ni rol innovador.

2.1.2 Antecedentes internacionales

También fue importante revisar el trabajo realizado por Ovelar (2013) titulado *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*, para optar el Grado de Doctor en la Universidad de Jaén, este estudio tuvo como objetivo el análisis de la cultura organizacional en la Universidad Nacional del Este, esta Institución se encuentra ubicada en la zona de la triple frontera entre Paraguay, Brasil y Argentina en el Departamento de Alto Paraná, Paraguay, y es la segunda universidad estatal creada en el Paraguay, la metodología aplicada fue mediante el diseño sociocrítico, de naturaleza exploratoria, descriptiva y explicativa, se tuvo como horizonte la existencia del tipo de cultura que se da en la UNE y la relación con las tendencias de la educación universitaria para el siglo XXI, se empleó el cuestionario de preguntas cerradas y abiertas, el presente estudio centró tres poblaciones conformada por 4576 estudiantes, 354 funcionarios y 718 de docentes de las distintas Facultades, para la obtención de la muestra se trabajó con 368 alumnos, 118 funcionarios y 159 docentes, se identificó las variables socio-demográficas como sexo, edad y antigüedad en la institución, carrera a la que se desempeña, actividad, relación laboral y categóricas que incluyeron la cultura organizacional, la metodología de estudio fue cualitativa y cuantitativa bajo la utilización del método descriptivo teniendo como técnica para la recolección de datos el cuestionario, se llegó a la conclusión que en la presente universidad la mayoría del personal considera que la cultura está orientada a normativa, asimismo se evidenció la deficiente comunicación entre los alumnos, docentes y funcionarios pues no se encuentran enterados de las decisiones que afectan a la Universidad lo cual

afecta a la participación activa de estos, también se demostró que no se realizó ninguna actividad compartida del personal con la universidad más estas solo eran llevadas a cabo singularmente en cada facultad, por lo que no existe una cultura sólida y valores culturales compartidos, por lo tanto la postura de este trabajo servirá como un instrumento de poder para redireccionar o consolidar según los objetivos institucionales encauzando a un proceso de liderazgo más efectivos de sus directivos.

Marchetta (2012) realizó la investigación titulada *La influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión de Modernización del Gobierno Local: El caso de la Municipalidad de Tigre*, para optar el Grado de Maestro en Administración y Políticas Públicas, la presente tesis tuvo como objetivo el análisis de la influencia de la cultura organizacional en los procesos de modernización de gestión a partir del caso de la Municipalidad de Tigre que forma parte de la Región Metropolitana Norte creada el 10 de abril del año 2000, se identificó dos gestiones en la cual operó la cultura organizacional de Tigre y luego se determinó el grado de preponderancia en la organización, la toma de decisiones e implementación de los puntos que operan, se trató de una investigación no experimental con un abordaje cualitativo, bajo la modalidad de estudio de caso, es decir abordado descriptivamente, asimismo tuvo un carácter cuali-cuantitativo fundado en fuentes primarias y secundarias con una extensión macrosociológica, focalizando a la población de colaboradores, personal jerárquicamente organizados y empleados de la Municipalidad de Tigre al análisis de la cultura organizacional del organismo y el proyecto de modernización de la gestión local, la herramienta utilizada consistió en una entrevista semi estructurada con interpelaciones de opinión e información realizados al personal de la Subsecretaría de Modernización de Gestión teniendo como objetivo la medición cualitativa de las percepciones de la cultura organizacional, su alcance, dominio, impacto en el proyecto de modernización, además estuvo enfocado cualitativamente materializándose a través de la observación al participante, registro etnográfico y entrevistas, aplicando la etnografía como estrategia metodológica determinando a la organización como un sistema cultural, la unidad de observación fue la

Subsecretaría de Modernización de la Municipalidad de Tigre creada en diciembre de 2007 teniendo como finalidad el servicio público realizando su tarea mediante cinco procesos como apertura a la participación ciudadana, mejoras institucionales, organizacionales, en procesos y tecnológicos, estuvo conformado por 22 colaboradores de los cuales 9 pertenecieron a la planta permanente y 13 temporario , asimismo la unidad de análisis estuvo conformada por la cultura organizacional, el proyecto de modernización y el liderazgo del directivo público, la muestra fue constituida por 22 agentes de la Subsecretaría de Modernización de Gestión, finalmente se llegó a la conclusión que la cultura organizacional se basó en la confianza de los superiores hacia los colaboradores y de esta manera ellos pudieron emitir sus propias decisiones, así también estuvo presente la comunicación vertical, horizontal, ascendente y descendente , es por ello que este grado de cultura tuvo una gran disposición por los colaboradores bajo el liderazgo del jefe comunal preponderando el razonamiento de pertenencia, aflorando los valores de eficacia, trabajo en equipo y resultados, así también se dedujo que no siempre es un impedimento la cultura organizacional si no que puede ser tomada para fortificar la transformación y mejorar la gestión con el objetivo de ampliar la transparencia, la contribución ciudadana, efectividad y equidad .

La investigación realizada por Villarreal, Villareal, Briones (2012) denominada *Diagnóstico de la Cultura Organizacional en un Hospital de zona en Durango*, publicada en la Revista Conciencia Tecnológica 2012, del Instituto Tecnológico de Aguas calientes de México, tuvo como objetivo de estudio identificar y estudiar las peculiaridades del tipo de cultura organizacional y de las particularidades que definen este tipo de cultura predilecta por el Hospital, se desarrolló bajo el enfoque de estudio descriptivo, transversal y ex post facto, la población estuvo constituida por 1483 individuos de acuerdo a la información recabada por el departamento de personal del HGZMF, se realizó una muestra probabilística mediante la técnica del muestreo aleatorio simple debido a la dificultad de llevar a cabo un censo, la muestra estuvo conformada por 305 colaboradores y 21 directivos haciendo un total de 326 sujetos a los cuales se les aplicó el instrumento correspondiente, del análisis de los tipos de cultura se

logró definir utilizando seis indicadores a) Características dominantes, b) Estilo de Liderazgo, c) Administración del personal, d) Amalgama Organizacional, e) Énfasis en la estratégica y f) Criterios de éxito, y en lo referente a las dimensiones se tuvieron en cuenta la orientación hacia el exterior o interior o a la elasticidad o al control, para la recolección de datos se recurrió al cuestionario basado en la traducción y acomodación de algunos términos, pues se analizó la cultura organizacional en dos vertientes, consistiendo en identificar la cultura actual y la anhelada por los miembros de la organización, se arribó a la conclusión que el personal y directivos del Hospital tienen la percepción de cambios que necesitan en cuanto a su forma de vivir, trabajar y relacionarse adentro de su organización pues lo que demandan es evolucionar de un lugar de trabajo estructurado, reglamentario, gobernado por procesos y normas orientados a la obtención de resultados emigrar a un lugar personal con enfoque de gente y trabajo en equipo, apreciándose el emprendimiento, respetando los puntos de vista, no instituyendo con esto el alejamiento de las metas y los objetivos de la institución, es por ello que esta investigación ofrece una importante información que sirve para el sustento de futuras operaciones que permitan mejorar el resultado, pues resulta básico para organización la cultura con la cuenta más aún si en el presente caso se trata de la prestación de servicios de personas a personas.

Del mismo modo Loyo (2015) realizó el trabajo titulado *La cultura organizacional desde la perspectiva del docente de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana*, publicada en la Revista Omnia, tuvo como objetivo identificar la relación entre los elementos de la cultura organizacional desde el punto de vista del docente de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, es una investigación de tipo cuantitativa, de campo, de carácter descriptivo-correlacional, para la elaboración de obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de escala de Likert de 27 ítems con cinco elecciones de respuestas a fin de conocer la percepción del personal docente, para el procesamiento de datos se manejó el programa SPSS basado en una correlación bivariada, obteniendo de

esta manera las correlacionales, la población estuvo conformada por 37 docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo por responder a una cantidad pequeña el muestreo respondió al censo poblacional, es por ello que los resultados comprueban la existencia de una comunicación efectiva por parte de los miembros de la organización surgiendo una correlación positiva con valores, misión, visión y normas universales, siendo un tema primordial dada la importancia del perfil cívico-militar pues es de gran apoyo para el perfeccionamiento a cabalidad en el proceso gerencial y que lleva a cabo la institución, así también existe una correlación de estas dos variables demostrándose tenazmente la existencia de un sentido de pertenencia por parte de los docentes que trabajan en la UNEFA.

2.2 BASES TEÓRICAS

Para comprender la variable cultura organizacional ha sido necesario revisar los diferentes conceptos y el origen del término, es así que en Dario y Lourenco (2018) se sostuvo que el término tiene su origen en la antropología, sin embargo Geertz (1989 citado en Dario y Lourenco, 2018) brinda:

Dos ideas principales. La primera es que la cultura es un conjunto de mecanismos de control, como planes, instrucciones, reglas, para gobernan el comportamiento. La segunda, sería que el hombre depende de los mecanismos de control de los padrones culturales, para ordenar el comportamiento. (p. 348)

En este sentido Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) indican que la cultura “abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras” (p. 69), entonces la cultura es el sistema propio de cada institución, es aquella que la caracteriza, la que hace ser diferente con otras, sin embargo también se debe precisar que en cada área existen sub culturas.

Mientras que para Medina, Trasfi, Armenteros y Reyna (2014) “la cultura es un conjunto aprendido de creencias, valores y conductas que se aceptan como suficientemente satisfactorias como para transferirse a las nuevas generaciones” (p. 497), entonces la cultura se aprende, cabe señalar que las personas cuando se integran a las organizaciones tienen que hacer suya la cultura y dejar lo aprendido en la anterior organización, aunque también se logra incorporar las buenas costumbres.

Asimismo Schwartz y Davis (1981, p. 33) afirman que la cultura organizacional es "un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización", en consecuencia es un conjunto de elementos compartidos por los integrantes de la institución para el caso el Instituto Nacional Materno Perinatal (INMP), en consecuencia para el desempeño se ha creado un conjunto de normas que guían el comportamiento de cada individuo, por lo que el incumplimiento generará tomar medidas correctivas de parte de la dirección.

Por otra parte, desde la perspectiva de Marcone y Martín del Buey (2003) definen cultura organizacional:

Un sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización. Bajo esta óptica, la cultura coadyuva que los miembros de la organización se sientan parte de ella, al establecer lo que se hace, como actúan y que es lo que se espera de ellos y sus expectativas con respecto a la organización, visualizándose el comportamiento miembro – institución de manera holística. Asimismo, se recalca que existe un compromiso de los miembros con la institución, produciéndose un proceso de identidad institucional, de

comunicación y cooperación fortaleciendo lazos y acciones conjuntas que apoyan el desarrollo de objetivos, donde se involucran todos los miembros (p. 56).

Cabe señalar que los autores antes citados ratifican que la cultura organizacional es todo un sistema que es compartido por los miembros de la organización que está constituido por creencias y valores, es necesario enfatizar en que dichas normas regulan el comportamiento de los trabajadores, tal es así que se busca el compromiso con la institución, una comunicación fluida no solo horizontal sino también vertical con el fin de lograr los objetivos de la organización, es así que el INMP no es ajeno a dicha afirmación.

Así también Medina et al. (2014) concluyeron que:

En una organización, la cultura podría comenzar a formarse cuando los primeros miembros enfrentan los retos iniciales de asegurar la fundación de aquella, de crear el producto, de distribuirlo a los clientes, etcétera. Los pioneros (o primeros líderes) casi siempre tienen un conjunto de creencias que guían sus conductas y sus elecciones. En general, las decisiones y las prácticas iniciales se conservan mientras funcionan. Éste es el motivo por el cual los pioneros tienen una influencia tan significativa en la justa naturaleza de la cultura de una compañía. Las creencias, los valores y las conductas que son exitosos se enseñan a los nuevos participantes. En una organización, los nuevos integrantes son las contrataciones recientes. Por lo tanto, para los nuevos miembros la cultura es algo que se aprende, no algo que se hereda (p. 497).

Desde la perspectiva de lo citado en el párrafo anterior la cultura formada por los fundadores de la organización perdura en el tiempo, y los trabajadores a medida que se integran hacen suyas dichas costumbres y creencias.

También Pettigrew (1979, p.574) plantea que es “el sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados operando para un grupo determinado en un tiempo dado”, es decir el conjunto de elementos son públicos y compartidos por todos los integrantes de la organización, caso contrario lamentablemente no se tendría conocimiento de las reglas y costumbres que lleven la buena marcha de la organización.

Asimismo Ritter (2008) define como “la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos” (p.53), bajo este concepto entonces se ratifica que el comportamiento de los colaboradores depende en gran medida de la cultura.

Por otra parte Chiavenato en 1989 (como se citó en Vargas, 2001, p. 101) define la cultura organizacional como "un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y de relaciones típicas de determinadas organizaciones", en consecuencia los diferentes autores citados coinciden al afirmar que la cultura organizacional es el conjunto de normas y creencias compartidas por los integrantes de la organización, más aún son aquellos elementos que guían el comportamiento de cada individuo y los nuevos integrantes se adaptan a dicho sistema que fue impuesto por los creadores de la organización.

Asimismo Schein (2004 citado en Yopan, 2018, p. 10) identifica tres niveles de la cultura organizacional que interactúan como un sistema y son “Producciones y creaciones, valores y presunciones”.

En este sentido la cultura organizacional se refiere al entorno laboral, tanto físico como social, el mismo que es brindado por la empresa u organización y es donde los colaboradores se desempeñan, a ello se añade los valores compartidos, los mismos que son propios y han sido impuestos por los dueños o directivos y que perduran en el tiempo, finalmente se considera las presunciones que se refiere a la forma y proceso seguido para las actividades

cotidianas así como la toma de decisiones, en consecuencia la sinergia de los tres elementos permiten medir y comprender la cultura organizacional.

Asimismo con el afán de ampliar el fundamento conceptual Rivas citado en Yopan, 2018, pp. 11-12) sostuvo al respecto algunos elementos de la cultura organizacional como son “los valores, ritos y creencias, historias y mitos, tabúes, héroes y normas”, del mismo modo Guizar (2008 citado en Chávez, 2017, p. 4) explica que es “el conjunto de: suposiciones, creencias, valores y normas que aceptan y comprometen a los individuos de una empresa para realizar su trabajo en un ambiente aceptable de desempeño”.

En consecuencia se reitera que la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias, suposiciones y normas que son comunes para los que integran la organización y que se trasladan de generación en generación.

Slocum (2009 citado en González, Ochoa y Celaya, 2015) argumenta en el caso que en la organización se desea realizar el cambio organizacional “se deben considerar ciertas pautas básicas en las organizaciones. Estas son: 1) se obtiene lo que se habla; 2) la cultura de trabajo en equipo es reflejo del líder; 3) no es posible ir más rápido que un paso a la vez, y 4) las organizaciones facultadas requieren confianza”. Desde luego esta práctica no es muy común, sin embargo podría obligar a la empresa a tener que realizarlo ya sea por imagen o necesidad de la organización.

Finalmente Anzola (2003) sostuvo que:

La cultura de la organización se compone de valores, creencias, supuestos percepciones, normas y patrones de comportamiento comunes a todos los que trabajan en ella; es a la organización lo que la personalidad es al individuo: un tema oculto pero unificador que proporciona sentido, dirección y movilización. (p. 51)

Diferencia entre clima y cultura organizacional

En el transcurso del tiempo se ha venido confundiendo el concepto respecto a clima y cultura organizacional, es así que Hernández y Mendoza (2013) aseguran que:

La cultura es todo aquello que identifica a una organización, mientras que el clima es la percepción de los miembros de una organización de la atmósfera de trabajo, es lo que media entre los factores organizacionales y motivacionales de cada empleado, independientemente de que comparte valores, creencias, procedimientos, entre otros, con el grupo de compañeros (p.188). El clima, por lo tanto puede ser considerado como una dimensión de la cultura organizacional y una consecuencia de la cultura organizacional, del cual las personas sí están conscientes, a diferencia de la cultura, de la que no siempre se tiene conciencia (p. 191).

Cabe señalar entonces que el clima y cultura son dos variables diferentes, más aún y desde la experiencia se afirma que el clima es una consecuencia de la cultura, esto porque si no se aplican las normas como se establecen, o se infringen o si se desea establecer un sistema diferente entonces traerá consigo el rompimiento de las relaciones humanas lo cual se denominará como problemas en el clima organizacional.

Tipos de culturas y perfiles organizacionales

Para comprender los tipos de culturas y perfiles organizacionales se revisó lo expuesto por Chiavenato (2009 citado en Nieto y Cruz, 2016, p. 2) donde argumentó cuatro sistemas y son:

a) Sistema autoritario coercitivo. Controla de forma muy rígida todo lo que sucede en una organización. Es un sistema duro y cerrado. Lo encontramos en industrias con procesos productivos muy intensos y

tecnología rudimentaria, como la construcción o la producción masiva; b) Sistema benevolente. Es un sistema administrativo autoritario (versión atenuada del sistema autoritario coercitivo), pero más condescendiente y menos rígido. Este se observa en empresas industriales que utilizan tecnologías más modernas y mano de obra más especializada; c) Sistema consultivo. Se inclina hacia el lado participativo que hacia el lado autocrático e impositivo. En cierta manera se aleja de la arbitrariedad organizacional. Lo encontramos en empresas de servicios, como banco o instituciones financieras y ciertas áreas administrativas de empresas industriales más avanzadas; d) Sistema participativo. Es un sistema administrativo democrático y abierto, lo encontramos en agencias de publicidad y despachos de consultoría y en negocios que utilizan tecnología moderna y tienen personal altamente calificado y especializado (p.4).

En consecuencia los sistemas de dirección u organización tienen relación directa con la cultura organizacional porque de ella dependerá el comportamiento de los colaboradores y resultados futuros.

Dimensiones de la cultura organizacional

Dimensión 1: Producciones y creaciones o entorno físico o social

Schein (2004 citado en Yopan, 2018, p. 10) indica que es “el nivel visible, que viene dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado, sus producciones artísticas y la conducta expresa de sus miembros”.

Dimensión 2: Valores

Schein (2004 citado en Yopan, 2018, p. 11) sostuvo que:

Es el nivel que expresa las concepciones del mundo, ideas de lo que debe ser, de lo correcto, lo ético. Surgen vinculados a las ideas de personas influyentes, líderes del grupo, y en la medida en que se

van generalizando se convierten en creencias y presunciones, hasta convertirse en costumbres que se vuelven inconscientes y automáticas. (p. 11)

Dimensión 3:

Schein (2004 citado en Yopan, 2018, p. 11) sostuvo que:

Son presunciones subyacentes básicas. Cuando la solución a un problema de una manera particular demuestra que es válida en forma reiterada, queda interiorizada por el colectivo; lo que fue un valor llega a ser entendido como una realidad, una convicción de que ese es el orden natural de las cosas. Son verdades tan admitidas que son pocas las variaciones que se admiten en torno a ellas. Son las ideas que enseñan a los miembros del grupo a percibir, pensar y sentir las cosas, no son discutibles ni confrontables. (pp. 11)

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Clima organizacional.- son atributos o conjunto de atributos del ambiente de trabajo. (Chiang, Salazar y Nuñez, 2007, p. 14)

Compromiso con la organización.- grado en el que el empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. (Robbins, 2004, p. 70)

Comunicación.- es una actividad sustancial a la vida de la organización, es la red que se teje entre los elementos de una organización y que brinda su característica esencial, la de ser un sistema. Es la facultad que tiene el ser vivo para transmitir a otro, u otros, informaciones, sentimientos y vivencias. (Publicaciones Vértice, 2008, pp. 1-2)

Cultura organizacional.- es una variable importante que está interrelacionada con el comportamiento empresarial. Se concibe como la configuración de la conducta aprendida y de los resultados de dicha conducta, cuyos elementos se comparten y transmiten a los miembros de una sociedad. Por otra parte, permite que los micro motivos de los actores: necesidades, creencias, valores, reglas, símbolos, entre otros, formen un macro comportamiento. (Luna y Pezo, 2005, p. 54)

Entropía.- medida del desorden e incertidumbre de un sistema. La entropía permite conocer que existen factores que desencadenan el caos en el interior de las empresas y las herramientas para no permitir la alteración o pérdida de la información. Además, permite que la organización empresarial, al importar mayor energía del ambiente, aprenda y desaprenda conocimientos. (Pomares, 2015, p. 120)

Equidad.- sostiene que los trabajadores están motivados por el deseo de ser tratados equitativa y justamente. Si los empleados se sienten bien tratados, crecerá su motivación para trabajar y el rendimiento será el esperado. Pero si, por el contrario entienden que se les trata injustamente o de manera desigual, estarán motivados para buscar y poner en práctica alguna estrategia que les permita neutralizar lo que consideran una falta de equidad. (Velaz, 1996, p. 156)

Neguentropía.- sería una entropía negativa, es decir, un sistema en donde la energía tiene el potencial de producir trabajo. (Rocha, 2015, p. 3)

2.4 VARIABLE

2.4.1 Definición conceptual

Variable 1: Cultura organizacional

Schein (2004 citado en Yopan, 2018, pp. 10-11) identifica:

Tres niveles de la cultura organizacional que interactúan como un sistema: Producciones y Creaciones, valores y presunciones. Nivel 1: Producciones y creaciones: Es el nivel visible, que viene dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado, sus producciones artísticas y la conducta expresa de sus miembros. Nivel 2: Valores: es el nivel que expresa las concepciones del mundo, ideas de lo que debe ser, de lo correcto, lo ético. Surgen vinculados a las ideas de personas influyentes, líderes del grupo, y en la medida en que se van generalizando se convierten en creencias y presunciones, hasta convertirse en costumbres que se vuelven inconscientes y automáticas. Nivel 3: presunciones subyacentes básicas. Cuando la solución a un problema de una manera particular demuestra que es válida en forma reiterada, queda interiorizada por el colectivo; lo que fue un valor llega a ser entendido como una realidad, una convicción de que ese es el orden natural de las cosas. Son verdades tan admitidas que son pocas las variaciones que se admiten en torno a ellas. Son las ideas que enseñan a los miembros del grupo a percibir, pensar y sentir las cosas, no son discutibles ni confrontables. (pp. 10-11)

2.4.2 Definición operacional

La variable fue descompuesta en tres dimensiones, las mismas que permitieron construir los indicadores e ítems. En este sentido la escala de medición fue Likert 1 al 5 en un total de 62 ítems.

2.4.3 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensión	Indicador	Números de ítem	Escala de medición
Entorno físico y social	Entorno físico	1-5	Ordinal: Escala De Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	Entorno social	6-10	
Valores	Individuales	11-16	
	Colectivos	17-25	
	Mixtos	26-30	
Presunciones	Resolución de problemas	31-34	
	Toma de decisiones	35-36	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el tipo descriptiva, Sánchez y Reyes (2006), sostienen que este tipo de investigación “está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espaciotemporal dada”. (p. 42)

En consecuencia la investigación describirá la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal por cada área según la percepción de los trabajadores en el año 2017.

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, tal como lo señala el INEGI (2005):

El objetivo central de estas investigaciones está en proveer un buen registro de los tipos de hechos que tienen lugar dentro de esa realidad y que la definen o caracterizan sistemáticamente. Para esto, se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga. (p. 23)

En este sentido la investigación alcanzará el nivel descriptivo de la variable cultura organizacional en el INMP.

3.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método de Investigación

La investigación se desarrollará bajo el método descriptivo, se caracteriza por describir el nivel de la cultura organizacional en el INMP, para esto se apoyará en un cuestionario para la recopilación de datos.

3.2.2 Diseño de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el diseño de investigación denominado descriptiva simple, Sánchez y Reyes (2006), indica que “[...] Este diseño el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio), no presentándose la administración o control de un tratamiento” (p. 106).

El diseño de la investigación descriptiva simple es de la siguiente forma:

M → O1

M: Muestra de Trabajadores INMP

O1: Cultura organizacional

3.3 Descripción del ámbito de la investigación

El Instituto Nacional Materno Perinatal fue creado en 1827 brinda servicios de atención a madres gestantes, es así que está organizada:

Dirección General.

Organo de Control Institucional.

Dirección ejecutiva de investigación, docencia y atención en obstetricia y ginecología.

Dirección ejecutiva de investigación docencia y atención en neonatología.

Dirección ejecutiva y apoyo de especialidades médicas y servicios complementarios.

Oficina ejecutiva de administración.

Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.

Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y Docencia Especializada.

Oficina de Estadística e Informática.

Oficina de Comunicaciones.

Oficina de Asesoría Jurídica.

Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental.

Oficina de Gestión de la Calidad.

Oficina de Cooperación Científica Internacional.

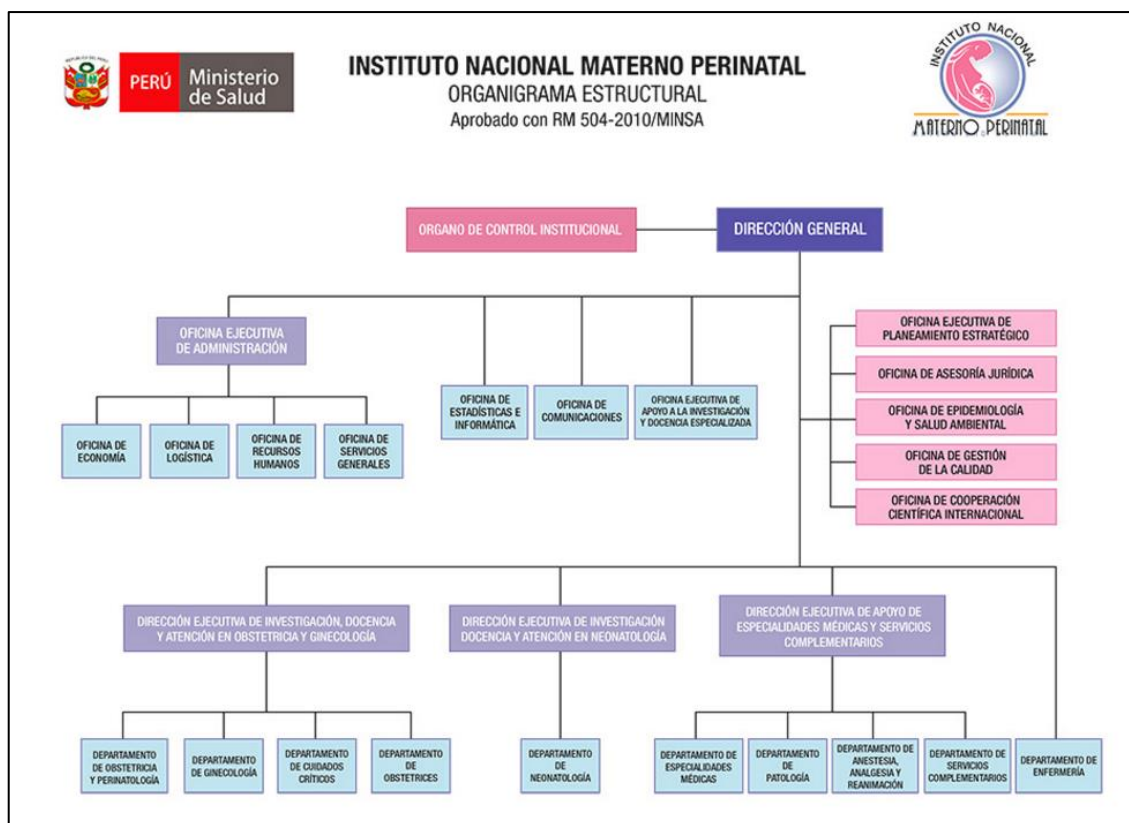


Figura 1. Organigrama del Instituto Nacional Materno Perinatal.

Fuente: INMP (2017)

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

La investigación se desarrolló en el Instituto Nacional Materno Perinatal en el año 2017, para lo cual se ha considerado todos los trabajadores que hacen un total de 1328 trabajadores, luego se procedió a determinar la muestra por cada departamento.

Tabla 2

Población de estudio del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017

Departamento	Nro
Departamento de anestesia, analgesia y reanimación	31
Departamento de cuidados críticos	36
Departamento de enfermería	706
Departamento de especialidades medicas	22
Departamento de ginecología	26
Departamento de neonatología	56
Departamento de obstetricas	164
Departamento de obstetricia y perinatología	55
Departamento de patología	90
Departamento de servicios complementarios	142
Total	1328

3.4.2 Muestreo

Para la investigación se ha realizado en primer lugar el muestreo aleatorio simple, que consiste en un muestreo probabilístico, cuyo objetivo fue determinar el número de muestra a partir de la población.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{NE^2 + Z^2 * p * q}$$

$$Z = 1.96 \quad p = 0.05 \quad q = 0.95 \quad E = 0.03 \quad N = 1328$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.05 * 0.95 * 1328}{1328 * 0.03^2 + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 176$$

Es así que la muestra se calculó en 176 trabajadores, en segundo lugar se computó el valor de $k = 176/1328 = 0.13253012$, y es a partir de ello que se determinó el número de muestra por cada área de la población.

3.4.3 Muestra

Para la investigación se trabajará con la muestra de 176 trabajadores distribuidos en cada área del Instituto Nacional Materno Perinatal en el año 2017.

Tabla 3

Muestra de estudio en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017

Departamento	Nro Población	Nro Muestra
Departamento de anestesia, analgesia y reanimación	31	4
Departamento de cuidados críticos	36	5
Departamento de enfermería	706	94
Departamento de especialidades medicas	22	3
Departamento de ginecología	26	3
Departamento de neonatología	56	7
Departamento de obstetricas	164	22
Departamento de obstetricia y perinatología	55	7
Departamento de patología	90	12
Departamento de servicios complementarios	142	19
Total	1328	176

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 Técnicas

Para recopilar los datos de la variable cultura organizacional se aplicó la técnica de la encuesta al respecto Méndez (2008) indica:

[...] Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación. (p. 252)

La técnica de la encuesta ha permitirá obtener información respecto a la cultura organizacional según los trabajadores del INMP en el año 2017.

3.5.2 Instrumento

El instrumento utilizado es el cuestionario, el mismo que está constituido por los ítems según los indicadores y dimensiones.

Ficha técnica del instrumento

- 1) **Nombre:** Cuestionario para medir la cultura organizacional
- 2) **Autor:** Cerron Silva Percy
- 3) **Objetivo:** Determinar el nivel de la cultura organizacional según los trabajadores del INMP, 2017.
- 4) **Lugar de aplicación:** Instituto Nacional Materno Perinatal.

5) Forma de aplicación: Directa y personal.

6) Duración de la aplicación: 30 minutos

7) Descripción del instrumento: El instrumento ha sido construido por el autor basándose en el concepto de Schein (2004), en tal sentido se consideró las tres dimensiones.

Tabla 4

Relación de ítems por cada dimensión de la Cultura Organizacional

Dimensiones de la cultura organizacional	Números de ítems	Cantidad de ítems
Entorno físico y social	1-10	10
Valores	11-30	10
Presunciones	31-36	10

Fuente: Elaboración propia

Cabe precisar que los datos fueron recopilados utilizando la escala de Likert del 1 al 5, como son: 1 Nunca, 2 casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre.

3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.6.1 Validez del instrumento

El cuestionario fue elaborado por el autor, el mismo que fue validado por tres expertos, quienes finalmente consideraron aplicable a la muestra de estudio.

Tabla 5

Validez por expertos respecto a la variable cultura organizacional

Nro	Apellidos y nombres del experto	Opinión
1	Dra Irma Carhuancha Mendoza	Aplicable
2	Lic. Carmen Oré Huayta	Aplicable
3	Lic. Hellen Loayza Jordan	Aplicable

3.6.2 Confiabilidad del instrumento

El instrumento se ha sometido a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach porque la escala de medición ha sido likert, en tal sentido después de realizar la prueba piloto se ha obtenido el resultado de 0.89, lo que indica que el instrumento tiene fuerte confiabilidad y por ende puede ser aplicado a la población de estudio.

3.7 PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Para la recopilación de los datos y el procesamiento se ha seguido:

Se solicitó permiso a la Dirección del Instituto Nacional Materno Perinatal para la aplicación del instrumento.

Luego se obtuvo la aceptación del INMP.

Se aplicó el instrumento a la muestra.

Los datos obtenidos en el cuestionario se procesaron para determinar el puntaje y nivel.

Se realizó las tablas y figuras para expresar los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

4.1.1 Dimensión entorno físico y social de la cultura organizacional en el INMP 2017

En la tabla 6 y figura 2 se presentan las frecuencias y porcentajes de la dimensión entorno físico y social de la cultura organizacional en el INMP se observa que respecto a la distribución física no es la adecuada en un 52.84% (nunca 23.86%, casi nunca 28.98%), asimismo en lo que respecta a la distribución de los equipos consideran que es inadecuada 56.25% (nunca 21.59% y casi nunca 34.66%), del mismo modo los encuestados consideran el 60.80% no existe suficiente cantidad de recursos materiales (nunca 21.59% y casi nunca 39.20%), situación parecida sucede en relación al número de impresoras (nunca 18.18% y casi nunca 42.61%), del mismo modo el 55.11% sostiene que es poco o nada el uso del software para sus actividades (nunca 22.16% y casi nunca 32.95%), en consecuencia los directivos del INMP no tienen la cultura de brindar un entorno físico adecuado para que los colaboradores desempeñen su trabajo.

Asimismo los encuestados indicaron que la comunicación es formal y escrita en un 23.86% (casi siempre 21.02% y siempre 2.84%), por otra parte el uso del correo electrónico para agilizar procesos es escaso (casi siempre 17.61% y siempre 1.14%), mientras que el 61.36% sostuvo que no se utiliza o es escaso (nunca 23.86% y casi nunca 37.50%), por otra parte los colaboradores consideran que en un 27.84% se practica la comunicación verbal (casi siempre 25.57% y siempre 2.27%), del mismo modo el 16.48%

considera que los colaboradores respetan las normas (casi siempre 15.91% y siempre 0.57%), finalmente el 18.18% indicó que los colaboradores participan en las actividades sociales y culturales organizadas por el INMP, considerando lo expuesto líneas arriba se evidencia que hace falta la cultura de mantener un entorno social armónico.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes del entorno físico y social en el INMP 2017

Nro Pregunta	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. En el INMP existe distribución física adecuada del espacio.	42	23.86%	51	28.98%	39	22.16%	40	22.73%	4	2.27%
2. En el INMP existe distribución adecuada de los equipos de cómputo.	38	21.59%	61	34.66%	30	17.05%	42	23.86%	5	2.84%
3. En el INMP existe la suficiente cantidad de recursos materiales (papel, lapiceros, etc.) para el desempeño.	38	21.59%	69	39.20%	30	17.05%	35	19.89%	4	2.27%
4. En el INMP existe suficiente número de impresoras.	32	18.18%	75	42.61%	34	19.32%	30	17.05%	5	2.84%
5. En el INMP se utiliza software para el desempeño de las actividades.	39	22.16%	58	32.95%	41	23.30%	34	19.32%	4	2.27%
6. En el INMP la comunicación es formal y escrita.	32	18.18%	67	38.07%	35	19.89%	37	21.02%	5	2.84%
7. En el INMP se utiliza el correo electrónico para agilizar los procesos.	42	23.86%	66	37.50%	35	19.89%	31	17.61%	2	1.14%
8. En el INMP se practica la comunicación verbal en el desempeño laboral.	26	14.77%	60	34.09%	41	23.30%	45	25.57%	4	2.27%
9. En el INMP los colaboradores respetan las normas.	38	21.59%	71	40.34%	38	21.59%	28	15.91%	1	0.57%
10. En el INMP los colaboradores participan en las actividades sociales.	34	19.32%	77	43.75%	33	18.75%	27	15.34%	5	2.84%

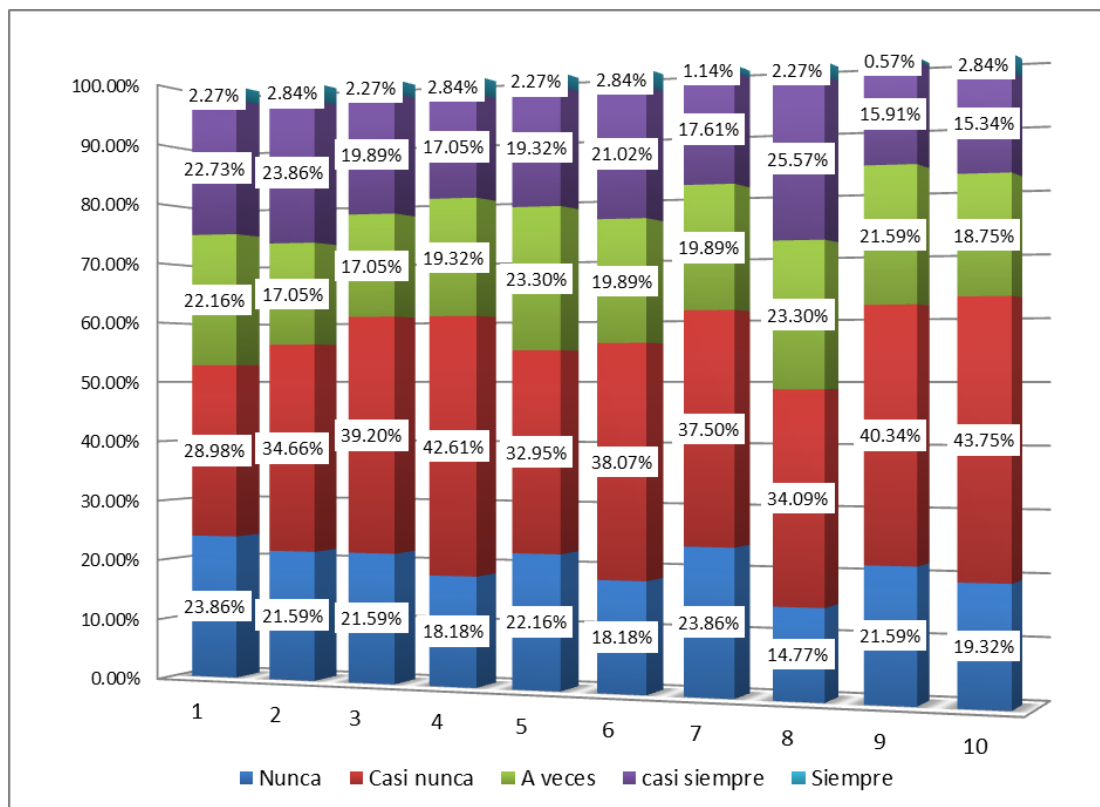


Figura 2. Porcentajes de la dimensión entorno físico y social de la cultura organizacional, INMP 2017

4.1.2 Dimensión valores de la cultura organizacional en el INMP 2017

En la tabla 7 y figura 3 se presentan las frecuencias y porcentajes de la dimensión valores, es así que los encuestados consideraron que solo el 24.43% es creativo (casi siempre 22.16% y siempre 2.27%), situación parecida resultó en lo referente a la adaptación al cambio ya que solo el 26.14% se adapta (casi siempre 23.86% y siempre 2.27%), asimismo el 26.14% realiza sus actividades con calidad (casi siempre 25.00% y siempre 1.14%), del mismo modo el 23.86% son guiados por su líder (casi siempre 21.02% y siempre 2.84%), asimismo el 19.89% indicó que existe la política de capacitación constante (casi siempre 18.18% y siempre 1.70%), finalmente el 21.02% de los colaboradores demuestran sus conocimientos al realizar sus labores en el INMP, en consecuencia en lo que respecta a los valores individuales predomina la escala de nunca y casi nunca, lo que permite inferir

que los colaboradores asuman y practiquen con mayor responsabilidad los valores personales, los mismos que aportan a la cultura de la organización.

Asimismo en la tabla 7 y figura 3 se presentó los resultados respecto los valores colectivos, los encuestados respondieron que el 21.02% es solidario (casi siempre 19.32% y siempre 1.70%), el 21.59% colabora para el logro de los objetivos (casi siempre 18.75% y siempre 2.84%), el 23.30% tiene comunicación fluida con las áreas relacionadas con sus actividades cotidianas (casi siempre 21.02% y siempre 2.27%), asimismo el 17.61% se encuentra comprometido con la institución (casi siempre 15.91% y siempre 1.70%), del mismo modo el 22.73% de los colaboradores son responsables (casi siempre 21.59% y siempre 1.14%), el 22.16% son respetuosos (casi siempre 19.89% y siempre 2.27%), el 27.84% considera que existe igualdad de oportunidades (casi siempre 25.57% y siempre 2.27%), el 25.00% considera que son honestos (casi siempre 24.43% y siempre 0.57%) y el 26.14% realiza sus tareas con transparencia (casi siempre 23.86% y siempre 2.27%), en consecuencia como se observa líneas arriba los valores colectivos predominan en la escala de nunca y casi nunca, lo cual lleva a la preocupación porque la baja o mala práctica incide en la cultura organizacional.

Del mismo modo en la tabla 7 y figura 3 se evidencian los resultados en relación a los valores mixtos, predomina según los encuestados el 19.32% (casi siempre 19.32%) considera que los colaboradores respetan las costumbres de la institución, el 22.16% (casi siempre 19.32% y siempre 2.84%) cuida el medio ambiente, el 23.30% (casi siempre 22.16% y siempre 1.14%) cuida el mobiliario, el 22.16%(casi siempre 18.75% y siempre 3.41%) contribuye al trabajo colaborativo y el 28.41% (casi siempre 25.00% y siempre 3.41%) con su trabajo aporta al logro de los objetivos de la institución. En tal sentido la práctica de valores mixtos predomina en la escala de nunca y casi nunca, por lo tanto la labor que realizan los colaboradores aporta poco al logro de los objetivos institucionales.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de la dimensión valores de la cultura organizacional, INMP 2017

Nro Pregunta	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. En el INMP los colaboradores son creativos.	23	13.07%	86	48.86%	24	13.64%	39	22.16%	4	2.27%
12. En el INMP los colaboradores se adaptan a los cambios con rapidez.	33	18.75%	63	35.80%	34	19.32%	42	23.86%	4	2.27%
13. En el INMP los colaboradores realizan sus actividades con calidad.	33	18.75%	61	34.66%	36	20.45%	44	25.00%	2	1.14%
14. En el INMP los colaboradores son guiados por su líder.	39	22.16%	59	33.52%	36	20.45%	37	21.02%	5	2.84%
15. En el INMP existe la política de capacitación constante.	37	21.02%	77	43.75%	27	15.34%	32	18.18%	3	1.70%
16. En el INMP los colaboradores demuestran sus conocimientos cuando realizan sus tareas.	33	18.75%	74	42.05%	32	18.18%	34	19.32%	3	1.70%
17. En el INMP los colaboradores son solidarios.	33	18.75%	80	45.45%	26	14.77%	34	19.32%	3	1.70%
18. En el INMP los colaboradores cooperan para el logro de los objetivos.	34	19.32%	62	35.23%	42	23.86%	33	18.75%	5	2.84%
19. En el INMP los colaboradores tienen comunicación fluida con las áreas relacionadas a sus labores.	40	22.73%	63	35.80%	32	18.18%	37	21.02%	4	2.27%
20. En el INMP los colaboradores están comprometidos con la institución.	35	19.89%	72	40.91%	38	21.59%	28	15.91%	3	1.70%
21. En el INMP los colaboradores son responsables.	41	23.30%	67	38.07%	28	15.91%	38	21.59%	2	1.14%
22. En el INMP los colaboradores son respetuosos.	35	19.89%	73	41.48%	29	16.48%	35	19.89%	4	2.27%
23. En el INMP existe igualdad de oportunidades.	41	23.30%	54	30.68%	32	18.18%	45	25.57%	4	2.27%
24. En el INMP los colaboradores son honestos.	31	17.61%	68	38.64%	33	18.75%	43	24.43%	1	0.57%
25. En el INMP los colaboradores realizan sus tareas con transparencia.	33	18.75%	70	39.77%	27	15.34%	42	23.86%	4	2.27%
26. En el INMP los colaboradores respetan las costumbres de la institución.	40	22.73%	61	34.66%	41	23.30%	34	19.32%	0	0.00%
27. En el INMP los colaboradores cuidan el medio ambiente.	43	24.43%	61	34.66%	33	18.75%	34	19.32%	5	2.84%
28. En el INMP los colaboradores cuidan el mobiliario.	39	22.16%	65	36.93%	31	17.61%	39	22.16%	2	1.14%
29. En el INMP los colaboradores contribuyen al trabajo colaborativo.	32	18.18%	72	40.91%	33	18.75%	33	18.75%	6	3.41%
30. En el INMP los colaboradores aportan al logro de las metas de la institución.	31	17.61%	54	30.68%	41	23.30%	44	25.00%	6	3.41%

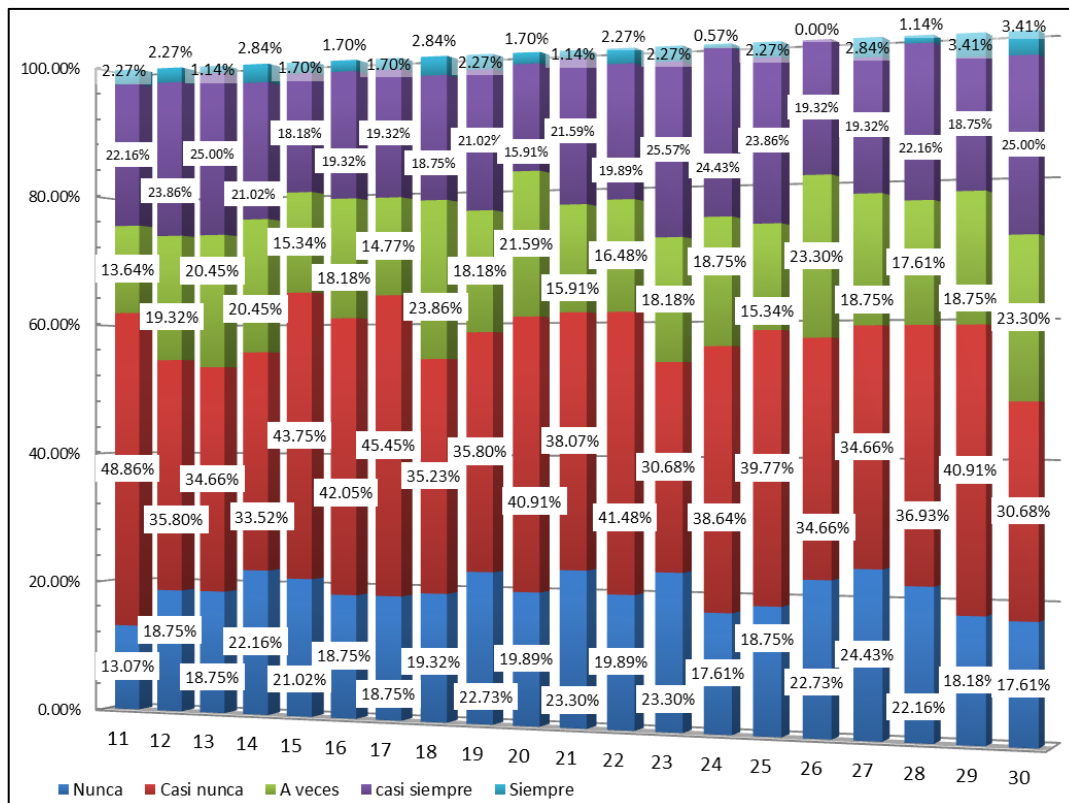


Figura 3. Porcentajes de la dimensión valores de la cultura organizacional

4.1.3 Dimensión presunciones de la cultura organizacional en el INMP 2017

En la tabla 8 y figura 4 se presentan los resultados respecto a la dimensión presunciones, es así que el 22.73% (casi siempre 20.45% y siempre 2.27%) indican que los directivos resuelven los problemas de manera inmediata, asimismo el 22.73% (casi siempre 21.59% y siempre 1.14%) consideran que los directivos evalúan diferentes alternativas para solucionar un problema, sin embargo el 17.61% (casi siempre 15.91% y siempre 1.70%) consideran que los directivos resuelven solos el problema y no coordinan ni preguntan a los involucrados, mientras que el 23.30% (casi siempre 19.89% y siempre 3.41%) consideran que los directivos si coordinan o involucran a los colaboradores, asimismo el 22.73% (casi siempre 21.59% y siempre 1.14%) evidenció que las decisiones se toman según jerarquía, mientras que el 22.16% (casi siempre

19.32% y siempre 2.84%) indicó que las decisiones se toman según la experiencia anterior, en consecuencia en lo que respecta a la resolución de problemas y la toma de decisiones predomina la escala de nunca y casi nunca.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de la dimensión presunciones de la cultura organizacional, INMP 2017

Nro Pregunta	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
31. Ante un problema en el INMP los directivos resuelven de manera inmediata.	33	18.75%	71	40.34%	32	18.18%	36	20.45%	4	2.27%
32. Ante un problema en el INMP los directivos evalúan las diferentes alternativas para determinar la solución.	36	20.45%	64	36.36%	36	20.45%	38	21.59%	2	1.14%
33. Ante un problema en el INMP los directivos aisladamente lo resuelven.	46	26.14%	63	35.80%	36	20.45%	28	15.91%	3	1.70%
34. Ante un problema en el INMP los directivos coordinan con los colaboradores para buscar la solución.	33	18.75%	71	40.34%	31	17.61%	35	19.89%	6	3.41%
35. La toma de decisiones en el INMP se realiza según la jerarquía.	34	19.32%	64	36.36%	38	21.59%	38	21.59%	2	1.14%
36. En el INMP las decisiones se toman según la experiencia anterior.	38	21.59%	69	39.20%	30	17.05%	34	19.32%	5	2.84%

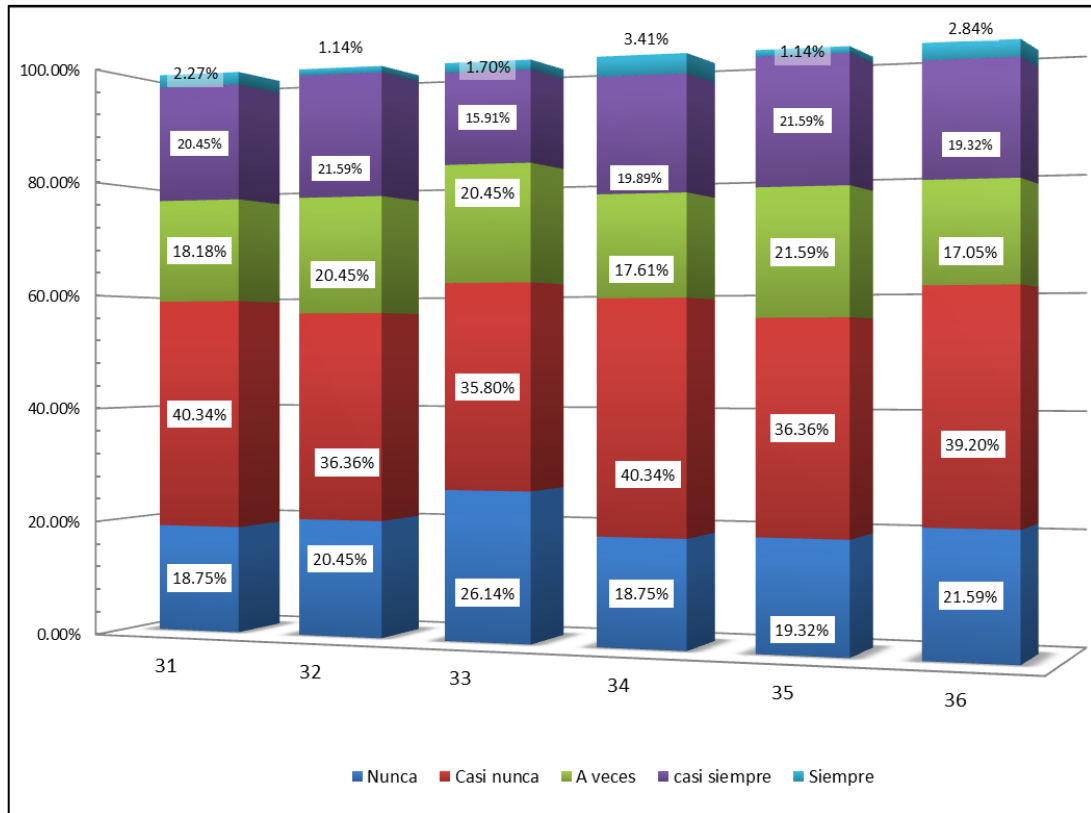


Figura 4. Porcentajes de la dimensión presunción de la cultura organizacional, INMP 2017

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

La investigación realizada en el Instituto Nacional Materno Perinatal abordó a la conclusión que predomina el nivel medio de la cultura organizacional, también se enfatizó el nivel moderado del reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, del mismo modo preponderó el nivel moderado de comunicación y equidad, asimismo existió supremacía del nivel moderado respecto a la credibilidad de los directivos y relaciones humanas, al igual que el nivel de liderazgo.

En tal sentido dichos resultados coinciden con los de Vilca (2013) porque evidenció el nivel medio de la cultura organizacional, más aún enfatizó en que la cultura y el compromiso organizacional están relacionados, por otra parte se armoniza con Apaza (2015) porque al realizar un experimento logró mejorar la cultura organizacional, desde luego ello implica un largo proceso, además que los involucrados acepten el programa de intervención, logrando finalmente el mejoramiento de las relaciones humanas y se consideró como una fortaleza institucional.

También es preciso señalar que los resultados son parecidos a los de Jahuana (2010) porque se determinó la predominancia del liderazgo y la filosofía de la cultura organizacional, por otra parte también se armoniza con Balboa (2017) porque las competencias gerenciales influyen en la cultura organizacional en consecuencia la forma de dirigir a la institución incide en la práctica de la cultura, sin embargo los resultados difieren bastante con relación a lo encontrado por Ovelar (2013) porque en dicha realidad la cultura era débil, sin embargo lo hallado por Marchetta (2012) confirma los resultados porque la cultura está basada en la confianza de los superiores hacia los colaboradores, además que dicho logro es por el liderazgo que practica el jefe de grupo.

Cabe precisar que lo descrito por Villarreal, Villareal, Briones (2012) es una realidad común, pues el personal necesita que la cultura se modifique y adapte a los tiempos actuales, además que se reconoce que tiene incidencia directa en la gestión de la institución, es pertinente señalar que los resultados evidencian que la cultura organizacional es importante para el desarrollo de la misma.

Finalmente el trabajo evidencia la realidad de la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, en consecuencia se aporta la comunidad científica con resultados veraces, los mismos que serán presentados a la institución y desde luego esperando se diseñen programas para mejorar la cultura organizacional.

CONCLUSIONES

- Primera : En el INMP se carece de una cultura organizacional sólida y acorde al tipo de organización, esto porque no se brinda los recursos necesarios y mínimos al personal, muchas veces los directivos no consideran dichas necesidades en el presupuesto anual, sin embargo se exige que produzcan o mejoren su productividad los trabajadores, pero no pueden obtener dichos resultados porque tampoco existe la cultura de la capacitación a cargo de la entidad, esto desde luego se refleja en el bajo compromiso, descuido por el trabajo y escaso aporte por el logro de los objetivos institucionales, lo cual lleva en muchas ocasiones a que los directivos ante un problema opten por la primera opción sin previo análisis o estudio.
- Segunda : En el INMP en el periodo 2017 se identificó que el entorno físico no está bien distribuido, los trabajadores carecen de los recursos para realizar su trabajo, además que es poco el uso de los software en su tarea cotidiana, sin embargo en lo que respecta al entorno social prefieren la comunicación formal y escrita, por otra parte los colaboradores respetan las normas en un bajo porcentaje y su participación es baja en las actividades sociales y culturales, en este sentido se afirma que existe poca o escasa cultura para que los trabajadores dispongan de recursos físicos o materiales para el trabajo, del mismo modo la comunicación, participación, respeto a las normas y participación de los colaboradores es escasa.

- Tercera : En relación a los valores que practican los colaboradores se agruparon en tres que fueron individuales, colectivos y mixtos, es así que respecto a los valores individuales se identificó que son poco creativos, no se adaptan con rapidez a los cambios, hacen el trabajo por cumplir y no consideran la calidad, sin embargo el líder cumple un papel importante porque dirige a sus seguidores, cabe precisar que la capacitación es escasa y no es alentada y motivada por los directivos, lo que trae consigo que a los trabajadores no les interesa demostrar sus conocimientos cuando realizan sus actividades. En lo que respecta a los valores colectivos también se observó que son poco solidarios los colaboradores, es escasa su cooperación para lograr los objetivos, muchos de los trabajadores no están comprometidos con la institución, su grado de responsabilidad es también escasa, además que al existir un número considerable de trabajadores nombrados no consideran importante la práctica de los valores comunes lo cual merma los resultados de la institución. Por otra parte en lo referente a los valores mixtos también se carece de una cultura por respetar las costumbres de la institución, el cuidado del medio ambiente, el mobiliario y tampoco se involucran para lograr los objetivos, por lo tanto se evidencia que los valores no son practicados a cabalidad por los colaboradores del INMP.
- Cuarta : En relación a las presunciones que involucra la resolución de problemas y la toma de decisiones se ha evidenciado que los problemas son resueltos por los directivos de manera inmediata, sin necesidad de evaluar las alternativas de solución, más aún que no consideran o

involucran a los colaboradores para el diagnóstico y la solución, por otra parte la toma de decisiones se realiza por jerarquía en un bajo porcentaje, sin embargo muchas decisiones se toman por el éxito de una experiencia anterior, en tal sentido se evidencia que hace falta una cultura para la resolución de los problemas y la toma de decisiones.

RECOMENDACIONES

- Primera : El INMP debe de diseñar un plan para cambiar la cultura organizacional, para esto debe de partir de los resultados presentados, además de realizar entrevistas a los colaboradores y usuarios para completar el estudio y diseñar una nueva cultura organizacional, previa concientización e involucramiento del personal.
- Segunda : El INMP debe de incluir en el presupuesto del siguiente año la modificación y re distribución del espacio físico, además de adquirir equipos modernos e implementar el uso de las herramientas tecnológicas para que agilicen los procesos y se mejore la calidad de atención a los usuarios.
- Tercera : El INMP debe de implementar charlas y actividades diarias por un intervalo de 30 minutos para que los colaboradores asuman con responsabilidad su tarea, además de lo importante que practiquen los valores institucionales.
- Cuarta : Los directivos deben de capacitarse en técnicas modernas de gestión, para que el INMP cambie su forma y estilo de trabajo con el único fin de brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcover de la Hera, C., Crego, A., Dominguez, R., García, S., Martínez, D., y Rodríguez, F. (2005). *Informe final: Análisis de la satisfacción de los trabajadores cedidos con los procesos de colocación gestionados por la empresa de trabajo temporal que forman la AGETT*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos-AGETT-Consejería de Empleo y Mujer.
- Anzola, O. (2003). *Una mirada a la cultura corporativa*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Apaza, E. (2015). *Aplicación de Estrategias de Motivación para mejorar la Cultura Organizacional de los docentes de la I.E 40696 Santa María, Paucarpata, Arequipa 2011*. (Tesis de doctorado). Arequipa: Universidad Católica de Santa María de Arequipa.
- Balboa, R. (2017). *Competencias Gerenciales y su influencia en la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Pocollay- Tacna*. (Tesis de maestría). Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Carro, J., Sarmiento, S., y Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios gerenciales*, 352-365.
- Chávez, N. (2017). Actividades a promover en una cultura de aprendizaje organizacional. *Memorias*, 1-37.
- Chiang, M., Salazar, C., y Nuñez, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1*. Bio Bio: Universidad del Bio Bio.

- Dario, V., y Lourenco, M. (2018). Cultura organizacional y vivencias de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com professores de Instituições Federais de Ensino Superior. *Organizações em contexto*, 345-395.
- González, R., Ochoa, S., y Celaya, R. (2015). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad y Empresa*, 13-31.
- Hernández, J., Espinoza, J., y López, R. (2012). Valores organizacionales en las MIPYMES. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 29-41.
- Hernández, M., y Mendoza, J. (2013). *Conceptualización de la cultura organizacional*. Recuperado el 14 de octubre de 2015, de vLex global: http://app.vlex.com/#WW/search/*/cultura+organizacional/p2/WW/vid/582347710/graphical_version
- INEGI. (2005). *Curso de Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Jahuana, L. (2010). *Influencia de las características de la cultura organizacional en el estrés laboral*. RD Asistencial ESSALUD, Tumbes, 2006. (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Loyo, R. (2015). La cultura organizacional desde la perspectiva del docente de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA). *Redalyc*, 53-70.
- Luna, R., y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Bogotá: Quebecor World.
- Marchetta, S. (2012). *La influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión de Modernización del Gobierno Local : El caso de la Municipalidad de Tigre*. (Tesis de maestría). Argentina: Universidad de San Andrés de Buenos Aires.

- Marcone, R., y Martín del Buey, F. (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional (ICOE). *Psicothema*, 15(2), 292-299.
- Mayor, M. (2009). Cultura organizacional en las entidades públicas. *Actualidad gubernamental*, 11-16.
- Medina, I., Trasfi, M., Armenteros, M., y Reyna, G. (2014). La cultura y liderazgo predominantes, como parte elemental en la aplicación de la estrategia en una institución de educación superior. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 9(2), 496-507.
- Méndez, C. (2008). *Metodología práctica para la elaboración de diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. Bogotá: McGrawHill.
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria RED N° 7 Callao*. Tesis de maestría. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Nieto, E., y Cruz, C. (2016). Cultura organizacional en las unidades de producción rural de piloncillo en la región de Huatusco. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 1-10.
- Ovelar, L. (2013). *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*. (Tesis para optar el grado de doctor). España: Universidad de Jaén.
- Pettigrew, A. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Pomares, A. (2015). *Conectar talento, proyectar eficacia*. España: Profit editorial.
- Publicaciones Vértice. (2008). *Comunicación interna*. España: Publicaciones Vértice.
- Ritter, M. (2008). *Cultura organizacional*. Buenos Aires: La Crujía.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rocha, M. (2015). *la entropía y la neguentropía como ideas en la música y en el arte sonoro*. México: Espacio Sonoro.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 67-75.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión universitaria.
- Schwartz, H., y Davis, S. (1981). Organizational dynamics. *Matching Corporate Culture and Business Strategy*, 30-48.
- Segovia, R. (2014). *La cultura Organizacional y su relación con la Gestión Institucional en las Instituciones Educativas de Canto Rey – San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Suarez, D., Parra, M., Herrera, A., y Peralta, M. (2013). Cultura organizacional en una empresa Estatal Colombiana: estudio de caso. *Dialnet*, 30-51.
- Vargas, J. (2001). *La Culturocracia organizacional en México*. Obtenido de Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/
- Velaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Vilca, P. (2013). *La cultura Organizacional y el compromiso laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010*. (Tesis de maestría). Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Villarreal, M., Villarreal, F., y Briones, E. (2012). Diagnóstico de la Cultura Organizacional en un Hospital de zona en Durango. *Revista de Conciencia Tecnológica*, 23-29.

Yopan, J. (2018). De la política a la academia: La cultura organizacional en la Universidad Autónoma de Guerrero. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores*, 1-41.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

"Cultura organizacional según el personal del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017"

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	ESCALA	METODOLOGÍA
¿Cómo es la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017?	Describir de la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017.	Cultura organizacional	Entorno físico y social	Entorno físico	1-5	Ordinal: Escala De Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Tipo de Estudio: Descriptiva Nivel de Investigación: descriptiva Diseño: descriptiva simple Método: Descriptivo Población: 1328 Trabajadores INMP Muestra: 176 Trabajadores Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta Cuestionario
				Entorno social	6-10		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		Valores	Individuales	11-16		
¿Cómo es el entorno físico y social respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017?	Describir el entorno físico y social respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017.			Colectivos	17-25		
¿Cómo son los valores respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017?	Describir los valores respecto a la cultura organizacional en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 2017.		Presunciones	Mixtos	26-30		
				Resolución de problemas	31-34		
			Toma de decisiones	35-36			

Anexo 2: Cuestionario para medir la cultura organizacional

CUESTIONARIO 1

Estimado Trabajador: Este instrumento pretende establecer cuán difundidos se encuentran los componentes culturales en el INMP. Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con un aspa (X) la alternativa que Usted crea conveniente según la escala de valoración que se presenta. Tenga en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta. Recuerde que la información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA. (Duración: 30 minutos aproximadamente).

ESCALA DE VALORACIÓN

Totalmente en desacuerdo	= 1
En desacuerdo	= 2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	= 3
De acuerdo	= 4
Totalmente de acuerdo	= 5

VALORACIÓN		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
ÍTEM						
1.	En el INMP existe distribución física adecuada del espacio.					
2.	En el INMP existe distribución adecuada de los equipos de cómputo.					
3.	En el INMP existe la suficiente cantidad de recursos materiales (papel, lapiceros, etc) para el desempeño.					
4.	En el INMP existe suficiente número de impresoras.					
5.	En el INMP se utiliza software para el desempeño de las actividades.					
6.	En el INMP la comunicación es formal y escrita.					

7.	En el INMP se utiliza el correo electrónico para agilizar los procesos.					
8.	En el INMP se practica la comunicación verbal en el desempeño laboral.					
9.	En el INMP los colaboradores respetan las normas.					
10.	En el INMP los colaboradores participan en las actividades sociales.					
11.	En el INMP los colaboradores son creativos.					
12.	En el INMP los colaboradores se adaptan a los cambios con rapidez.					
13.	En el INMP los colaboradores realizan sus actividades con calidad.					
14.	En el INMP los colaboradores son guiados por su líder.					
15.	En el INMP existe la política de capacitación constante.					
16.	En el INMP los colaboradores demuestran sus conocimientos cuando realizan sus tareas.					
17.	En el INMP los colaboradores son solidarios.					
18.	En el INMP los colaboradores cooperan para el logro de los objetivos.					
19.	En el INMP los colaboradores tienen comunicación fluida con las áreas relacionadas a sus labores.					
20.	En el INMP los colaboradores están comprometidos con la institución.					
21.	En el INMP los colaboradores son responsables.					
22.	En el INMP los colaboradores son					

	respetuosos.					
23.	En el INMP existe igualdad de oportunidades.					
24.	En el INMP los colaboradores son honestos.					
25.	En el INMP los colaboradores realizan sus tareas con transparencia.					
26.	En el INMP los colaboradores respetan las costumbres de la institución.					
27.	En el INMP los colaboradores cuidan el medio ambiente.					
28.	En el INMP los colaboradores cuidan el mobiliario.					
29.	En el INMP los colaboradores contribuyen al trabajo colaborativo.					
30.	En el INMP los colaboradores aportan al logro de las metas de la institución.					
31.	Ante un problema en el INMP los directivos resuelven de manera inmediata.					
32.	Ante un problema en el INMP los directivos evalúan las diferentes alternativas para determinar la solución.					
33.	Ante un problema en el INMP los directivos aisladamente lo resuelven.					
34.	Ante un problema en el INMP los directivos coordinan con los colaboradores para buscar la solución.					
35.	La toma de decisiones en el INMP se realiza según la jerarquía.					
36.	En el INMP las decisiones se toman según la experiencia anterior.					

Anexo 3: Base de datos de la variable cultura organizacional

Nro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	2	2	2	1	1	3	4	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	4	2	1	4	2	1	4
2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	4	2	2	4
3	2	1	3	4	1	2	4	4	1	1	1	4	1	2	3	3	2	3	4	1	3	3	4	2	1
4	3	3	4	2	1	4	1	3	1	4	3	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	1	2	2
5	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1
6	3	3	4	2	3	1	2	1	2	3	1	4	1	3	3	2	4	2	4	2	2	1	1	4	1
7	2	1	1	3	1	1	3	4	2	2	4	3	1	4	2	2	2	3	4	1	4	2	4	1	2
8	1	4	2	2	3	1	1	1	2	1	2	4	4	4	3	2	3	4	1	3	4	4	2	3	2
9	1	4	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	4	4	2	1	3	2	1	1	4	1	4	3	4
10	4	1	4	1	1	4	3	1	1	4	4	2	3	2	2	4	2	2	1	1	1	2	4	3	2
11	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3
12	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	1	5	1	4	3	5	3	5	3	3	4	1	4	5	4
13	5	5	5	1	4	5	3	1	1	5	5	1	1	5	1	3	5	5	4	1	3	4	5	4	5
14	3	4	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	3	5	1	4	4	3	4	5
15	4	2	2	4	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	4	2	3	2	1
16	1	2	4	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	2	1	1	4
17	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	4	1

18	3	1	1	3	4	1	1	4	2	1	2	1	4	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	1	2
19	3	2	2	1	4	2	4	4	4	4	2	2	1	3	2	1	4	3	1	2	1	2	4	4	2
20	1	2	2	4	1	1	4	2	2	1	2	4	4	1	4	2	1	3	3	1	1	1	4	4	2
21	1	1	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	2	4	2	2	3	2	4	4	2
22	4	2	4	1	1	3	2	4	3	3	2	4	3	2	1	3	2	1	1	4	1	2	1	4	4
23	4	3	4	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	4	1	4	2	1	3	1	3	3	3	1
24	2	2	2	2	3	2	4	1	1	4	3	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3
25	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	1	4	1	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	4
26	3	3	2	2	2	4	4	4	2	1	1	4	1	4	4	2	3	3	2	2	2	1	2	4	4
27	1	4	3	1	3	3	4	4	3	1	4	3	2	3	2	2	2	1	3	2	4	2	2	2	4
28	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	2	2	1	2	1
29	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	2	1	2	2	3	4	2	2
30	3	2	2	2	3	2	2	1	4	2	4	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	1	3
31	3	2	2	2	2	1	1	4	3	1	2	4	3	2	2	1	4	2	1	2	4	3	1	2	1
32	2	2	2	2	1	3	2	4	2	2	4	1	2	2	1	2	2	4	2	4	3	1	4	3	2
33	1	4	2	2	3	4	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	4	3	1	2
34	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	1	1
35	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	4	1	2	1	2	2	2	4	2	1
36	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	4	1	2	4	4	3	1

37	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	1	4	1	4	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3
38	1	2	1	3	1	4	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	4	2
39	3	2	4	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	3	1	1	4	3	2	4	4	1	2	1
40	2	2	3	3	2	1	2	4	4	2	2	3	3	2	1	3	1	3	4	2	3	4	1	3	3
41	1	2	3	3	2	2	3	4	1	2	2	2	4	1	4	2	1	2	4	1	3	1	2	1	4
42	1	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	4	4	2	1	3
43	4	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	1	1	4	2	2	2	4	2	2	4	3	1	1	2
44	4	1	4	2	4	2	1	3	1	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	1	3	2	3	2
45	3	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	1	4	4	3	3	2	2	1	4	4	3
46	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
47	2	1	1	2	2	1	4	3	4	4	1	3	2	4	2	4	3	4	2	2	1	1	4	2	4
48	3	4	3	3	4	4	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	1	3	4	2
49	4	4	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	4	2	4	1	2
50	2	1	4	2	1	1	2	3	3	2	2	1	4	4	3	2	3	3	2	1	2	4	2	4	2
51	2	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1
52	1	3	4	3	2	3	1	4	2	2	3	4	2	4	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4
53	4	4	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	4	3	1	4	4	2	1	1	2	3	1	2	1
54	3	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	4
55	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2

56	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4
57	4	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2
58	4	1	1	1	1	4	1	4	4	3	2	3	2	1	4	4	1	4	3	2	3	3	1	4	2
59	2	3	2	2	2	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	1	1	4
60	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	1	3	2	1	4	2	2	2	3	4	2	1	3	2
61	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	3	4	1	2	2	2	4
62	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	1	2	2	2	4	2	3	4	3
63	4	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	4	1	1
64	1	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	1
65	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	1	4	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2
66	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	1	1	3	1	2	4	3	1	3	2	1	2
67	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2	2	3	1
68	2	2	1	3	4	1	4	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2
69	1	1	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4
70	3	4	2	4	1	3	1	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	4	2	2
71	1	2	3	2	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	1	2	2	3	1	1	3	2	4	3	4
72	1	3	1	2	4	2	4	1	4	2	1	4	2	4	3	1	1	2	3	2	2	4	1	1	2
73	2	4	2	2	3	1	1	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	1	2	3	2
74	3	3	2	3	1	2	2	2	2	4	2	3	1	1	4	2	1	3	1	4	2	3	2	1	2

75	2	1	4	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	4	4	1	3	3	3
76	2	1	4	2	1	1	2	2	2	4	2	3	4	2	2	3	2	1	4	2	1	2	2	3	4
77	2	1	2	4	2	1	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2
78	4	2	4	1	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	1	4	4	3	1	3	1	4	4
79	2	3	2	4	3	2	1	1	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	4	4
80	3	4	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3
81	1	1	4	3	2	1	3	3	1	2	4	2	4	4	2	3	2	2	1	4	1	2	3	3	2
82	3	2	4	1	2	2	1	4	1	4	3	3	2	4	4	1	2	2	1	4	4	4	1	3	2
83	2	4	3	2	2	3	1	2	3	1	4	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2
84	4	4	3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	2	4	2	2	4	3	2	3	1	2	3
85	2	1	2	2	2	3	4	1	2	1	4	3	3	4	2	3	2	2	1	4	2	4	2	4	2
86	3	1	1	4	2	2	2	3	1	4	3	3	4	1	2	2	4	3	4	4	1	2	2	2	1
87	2	3	3	1	4	2	4	2	3	1	2	2	4	2	2	1	2	3	3	4	1	2	4	3	2
88	3	1	3	3	2	2	2	4	3	1	3	1	3	2	1	2	2	3	4	1	2	3	2	2	1
89	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	2	1	4	1	2	2
90	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	1	4	4
91	1	2	1	3	2	2	2	4	3	1	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3
92	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
93	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	1	4	2	2	4	2	1

94	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	1	2	2	1	4	4	4	1	3	2	4	4	2	3
95	2	4	1	4	1	3	2	2	3	1	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2
96	2	4	4	3	4	2	1	1	3	4	2	2	1	3	4	1	2	1	2	2	2	3	1	4	4
97	4	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	3	1	3	4	2	3	4	4	2	1	2	4
98	4	2	1	4	1	1	2	4	2	1	2	2	2	4	4	2	3	2	1	4	2	4	3	2	2
99	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	4	2
100	4	2	2	1	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	1	4	2	2	2	4	4
101	2	2	2	4	1	4	1	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	4
102	4	4	1	2	3	4	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	4	2
103	2	3	2	2	1	3	1	1	3	2	1	2	1	3	4	2	1	1	3	4	4	2	2	3	3
104	5	5	5	5	5	3	1	3	4	1	5	5	3	5	4	1	1	5	3	5	1	4	3	1	5
105	3	5	1	1	5	5	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	1
106	3	3	5	5	1	4	4	3	3	5	4	4	3	1	4	5	4	1	5	3	3	5	3	3	4
107	5	4	5	4	5	5	1	5	1	5	3	5	4	1	1	1	5	1	1	3	1	5	5	4	5
108	5	1	1	1	1	1	3	5	1	3	5	3	5	5	5	1	3	1	5	5	1	5	5	3	4
109	1	1	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2
110	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	4	4	1	3	2	2	4	1	2
111	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	1	2	2
112	1	1	4	2	2	4	4	2	3	1	2	1	1	2	1	4	2	4	1	1	1	4	2	4	3

113	3	2	2	4	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	4	3	1	3	4	2	2	4	2
114	1	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	4	2	2
115	2	4	2	1	1	1	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	1	3	1	1	4	2	3	1	4
116	3	4	4	4	3	2	1	3	3	4	2	3	1	2	2	4	1	3	2	4	2	2	4	2	4
117	1	2	3	1	4	4	2	4	3	2	2	4	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2
118	2	4	2	4	4	2	3	4	1	1	3	3	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	2	3	3
119	2	1	2	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	2	1	1	4	1	4	4	2	4	4
120	2	4	1	2	4	2	2	3	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	2	3	4	1	1	4	3
121	2	2	1	1	1	2	4	4	4	2	4	4	1	3	2	1	3	1	2	1	3	3	3	1	2
122	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	4	2	2
123	2	3	1	2	2	1	2	3	1	3	1	4	4	2	2	1	1	4	2	1	2	3	4	4	2
124	1	3	1	3	2	4	2	2	1	4	1	2	4	4	2	4	2	2	1	1	2	2	4	3	2
125	3	2	4	1	4	2	2	4	1	2	4	3	1	3	4	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2
126	4	2	4	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	1	1	2	4	1
127	1	4	3	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3	2	2	4	2	1
128	2	1	1	4	4	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	4	2	4
129	1	4	2	2	4	4	2	3	2	1	1	2	3	4	4	2	2	2	1	2	1	2	4	1	3
130	1	3	2	4	4	2	1	2	4	2	2	3	1	2	2	1	2	3	4	2	1	4	4	1	2
131	4	4	1	2	4	3	3	2	2	4	1	4	4	3	2	1	4	1	4	1	4	4	1	2	1

132	2	2	4	2	2	4	1	4	2	3	2	3	3	2	1	4	2	3	4	2	1	4	3	2	4
133	1	2	2	2	1	4	3	4	2	1	2	4	2	3	1	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2
134	1	3	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
135	2	2	1	2	2	2	1	1	4	3	1	2	1	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	3	4
136	4	2	3	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	4
137	1	1	1	4	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	4	1	2	4	3	2	2
138	4	1	3	3	1	1	1	3	1	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	1	2	3	2	2	1
139	4	3	2	3	1	2	4	4	4	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	3
140	3	2	1	2	2	4	1	3	2	2	4	1	2	2	4	3	2	1	2	2	2	4	2	2	3
141	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	4	2	4	2	1	3	2	1	2	2
142	2	4	2	2	2	4	4	3	2	1	3	3	1	1	2	3	4	3	3	2	4	1	4	2	2
143	1	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	1	3	2	1	2	3	4	4	1	4	4	3	4	2
144	4	4	4	2	3	1	1	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	1	2	2	4	2	3	2	3
145	3	2	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	4	1
146	4	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2
147	4	3	1	1	2	1	3	2	2	2	4	3	1	1	2	2	1	4	1	2	3	2	1	2	4
148	4	3	3	1	2	2	4	2	2	3	2	4	2	1	1	2	3	1	4	3	3	2	2	2	4
149	4	2	2	4	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1
150	4	1	2	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	1

151	2	4	1	1	4	3	4	4	3	1	4	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	4	3	1
152	4	1	2	2	3	2	3	1	1	2	4	4	2	1	3	4	4	4	2	2	2	1	4	2	1
153	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1
154	2	1	1	4	1	4	4	4	2	2	2	4	2	1	1	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2
155	4	2	2	3	4	4	4	3	2	1	3	4	4	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1
156	1	2	4	2	3	4	1	4	2	2	1	1	2	3	2	4	4	4	4	2	4	2	1	2	2
157	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	4	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	2
158	1	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2
159	4	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2
160	3	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	4
161	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2	2	2	4	1	2	1	3	4	3	4	4
162	4	2	4	2	4	4	4	4	2	1	2	2	4	2	4	3	1	2	4	2	2	2	3	4	2
163	2	4	1	4	2	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	1	2
164	1	3	1	1	3	1	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2
165	3	4	1	2	4	4	1	4	1	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	1	4	1
166	2	3	4	2	1	2	2	3	2	1	2	3	4	4	1	2	4	2	3	2	3	2	1	1	3
167	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	4	2	3	2	1	4	2	4	4	2	1	3	1	4
168	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3	4	2	3	2	1	4	3	3	4
169	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	1	2	1	2	2	4	4	1	3	2	1	4	2	4

170	2	1	4	2	1	4	1	3	2	3	4	2	1	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3
171	2	1	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
172	1	1	2	1	3	2	1	4	2	2	4	1	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	4	3
173	2	4	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	4	1	3	2	2	4	2	2	2	2
174	1	4	2	2	3	1	2	4	2	2	1	3	4	1	1	2	2	4	2	1	4	2	4	2	2
175	2	2	2	4	2	4	1	4	3	3	4	1	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	4	3
176	1	1	2	3	2	1	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3

Nro	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	3	3	2	3	4	3	4	1	2	4	3
2	3	4	3	1	4	4	3	1	2	4	2
3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	2
4	1	3	2	3	4	3	2	2	1	2	3
5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3
6	2	4	3	1	1	4	2	4	2	2	2
7	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4
8	2	2	2	4	4	3	4	4	1	2	3
9	2	4	4	2	4	2	3	1	2	3	2
10	3	3	2	2	3	1	1	2	4	4	2
11	3	5	4	5	5	1	1	5	5	5	1
12	4	5	4	3	5	1	5	4	5	1	1
13	3	1	1	5	5	4	4	5	5	4	5
14	3	1	3	5	3	5	1	4	5	3	4
15	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
16	4	1	2	2	2	4	1	3	3	2	2
17	4	1	1	4	3	2	1	3	2	3	2
18	2	3	3	2	2	2	4	3	2	4	4

19	3	3	2	2	2	2	4	3	1	2	1
20	4	2	2	4	4	2	2	3	1	1	2
21	4	2	1	1	2	2	4	2	1	3	3
22	2	4	2	2	4	1	2	4	2	4	1
23	2	4	2	2	1	2	2	1	2	4	3
24	3	4	4	1	1	4	2	2	2	2	4
25	1	2	1	3	1	4	4	4	1	2	3
26	1	1	3	1	2	2	2	3	3	1	4
27	4	1	3	4	1	4	2	2	3	2	1
28	3	3	2	2	4	1	2	4	3	2	2
29	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2
30	2	2	3	2	1	2	3	4	1	2	4
31	2	3	1	1	2	4	3	4	2	3	1
32	1	2	4	3	3	1	4	2	4	1	2
33	1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4
34	4	4	4	1	3	2	2	4	2	4	2
35	4	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2
36	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3
37	3	4	2	2	4	1	4	2	1	3	2

38	4	2	1	3	2	1	4	1	4	1	2
39	1	3	3	2	2	2	4	1	2	3	4
40	3	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2
41	4	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2
42	3	4	2	4	2	4	4	1	1	4	3
43	4	3	2	2	2	4	2	1	2	4	1
44	2	2	4	1	2	3	1	4	2	2	4
45	2	4	2	1	4	2	3	3	2	3	2
46	2	3	3	4	4	3	2	1	4	1	2
47	2	2	1	2	3	3	2	4	2	4	4
48	2	2	4	4	2	4	4	1	4	4	2
49	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	4
50	2	4	1	2	1	1	2	2	1	4	4
51	2	1	1	1	2	3	3	1	1	2	4
52	4	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2
53	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
54	1	1	1	2	3	2	4	3	1	1	2
55	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2
56	1	4	4	3	3	2	2	1	2	1	2

57	3	1	4	3	2	2	2	2	4	2	3
58	4	4	2	2	2	2	2	1	2	4	2
59	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4
60	4	1	1	3	2	2	2	2	2	4	2
61	2	4	2	3	4	4	4	1	4	3	2
62	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	2
63	1	2	3	2	4	2	1	2	4	2	2
64	1	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3
65	3	2	4	4	3	2	4	1	1	1	3
66	3	4	4	2	1	4	2	4	2	3	3
67	1	1	2	3	4	4	4	2	1	1	1
68	2	1	1	3	4	4	1	2	4	2	3
69	2	3	3	4	2	1	2	3	2	3	2
70	1	2	4	4	4	2	1	1	2	2	3
71	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2
72	1	1	1	4	2	2	2	2	2	4	2
73	2	1	2	2	1	4	2	3	3	2	4
74	2	3	1	2	4	4	3	3	4	4	2
75	3	2	3	2	4	4	1	3	2	2	3

76	4	3	2	1	3	3	4	2	4	3	3
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
78	3	4	4	4	4	1	2	2	3	2	1
79	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
80	4	2	2	1	3	1	2	4	1	1	2
81	3	1	2	2	3	4	2	1	2	3	1
82	4	4	3	2	1	2	3	1	1	2	4
83	1	1	1	2	4	2	2	3	2	2	4
84	2	2	4	2	2	4	1	2	3	4	3
85	4	4	2	4	1	2	3	2	2	2	1
86	1	2	3	2	2	4	2	2	1	3	2
87	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1
88	3	1	3	3	1	3	4	2	4	2	2
89	1	1	4	2	4	2	1	2	4	2	2
90	1	3	4	4	2	3	1	1	2	2	4
91	2	3	1	4	3	4	1	2	3	4	2
92	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2
93	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2
94	4	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3

95	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
96	2	1	4	3	4	2	3	1	2	1	1	1
97	2	2	1	3	2	3	1	3	3	1	2	2
98	4	2	2	2	3	3	4	3	3	1	1	1
99	1	2	3	2	4	1	3	4	2	1	1	1
100	2	2	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1
101	3	1	3	3	1	2	1	4	4	2	2	2
102	2	2	2	1	1	2	1	1	3	4	3	3
103	2	1	4	2	2	3	1	1	1	2	3	3
104	4	5	1	4	3	1	1	3	3	4	5	5
105	1	5	4	1	5	5	5	1	1	4	5	5
106	4	4	5	5	5	5	3	3	3	1	5	5
107	4	4	5	5	5	3	3	1	5	4	5	5
108	4	5	1	5	1	5	1	5	5	5	4	4
109	2	1	2	3	4	3	2	3	4	2	1	1
110	4	2	2	2	1	2	3	1	4	4	3	3
111	2	2	2	2	3	3	2	1	4	4	2	2
112	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3
113	1	1	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4

114	3	2	4	2	4	3	4	3	3	2	1
115	2	4	4	1	2	1	1	2	2	3	2
116	3	3	1	3	2	2	3	1	4	3	3
117	4	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2
118	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4
119	1	2	3	2	3	3	3	3	4	1	2
120	1	1	4	4	2	3	4	2	3	3	1
121	4	4	1	2	2	1	1	1	3	4	1
122	2	1	3	2	4	4	2	1	1	2	3
123	2	4	3	1	1	4	3	2	1	2	2
124	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2
125	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	1
126	2	3	1	2	4	4	2	2	2	4	2
127	2	4	2	1	4	2	2	3	3	1	1
128	4	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3
129	3	2	4	1	2	4	1	2	1	2	4
130	4	4	3	4	3	1	4	1	3	1	1
131	3	2	2	4	1	1	2	4	2	2	2
132	3	1	2	2	3	2	1	3	1	2	1

133	2	3	1	4	1	2	2	4	2	4	1
134	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4
135	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2
136	3	2	3	1	3	4	2	2	4	2	1
137	4	2	4	2	3	2	4	2	1	1	1
138	2	4	1	2	2	3	3	3	1	4	2
139	3	2	1	4	3	2	4	1	4	2	2
140	1	1	4	4	2	2	1	2	2	1	4
141	2	4	1	1	2	3	3	2	2	2	3
142	2	4	2	1	1	4	3	2	4	2	2
143	2	1	4	2	4	1	4	2	3	3	2
144	2	2	2	1	1	2	3	3	4	3	1
145	2	1	3	1	2	2	1	2	4	3	2
146	2	2	4	2	2	2	3	2	1	3	1
147	1	2	2	3	3	1	3	4	2	2	3
148	4	3	1	2	1	1	2	1	2	3	2
149	1	1	2	2	4	2	2	1	4	3	1
150	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	2
151	3	3	2	4	1	2	3	1	2	3	2

152	3	2	4	2	3	1	3	4	2	1	1
153	4	2	2	1	3	3	1	4	3	2	2
154	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1
155	1	3	2	4	4	2	4	3	2	3	4
156	2	1	4	2	4	1	2	2	1	4	1
157	2	1	2	3	3	1	2	2	4	2	3
158	2	1	1	4	3	1	2	3	1	2	2
159	3	1	3	2	4	4	4	1	1	3	4
160	1	1	1	1	4	3	3	3	4	2	1
161	1	1	4	3	3	2	4	1	2	2	4
162	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	1
163	1	4	2	3	2	3	4	2	4	2	4
164	3	2	1	3	4	4	3	2	4	2	4
165	1	2	4	2	1	3	3	2	1	2	4
166	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	2
167	1	4	4	4	1	2	1	3	4	2	2
168	1	2	2	1	3	4	4	2	2	2	4
169	3	1	2	1	2	4	3	4	1	4	2
170	1	4	4	2	3	4	1	4	2	2	4

171	3	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4
172	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	4
173	2	3	3	1	3	2	4	2	1	2	2
174	4	3	2	2	4	1	4	1	3	2	3
175	2	3	4	2	1	2	2	4	2	3	1
176	1	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2

Anexo 4: Validez de instrumentos

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nro	Item	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1.	En el INMP existe distribución física adecuada del espacio.						
2.	En el INMP existe distribución adecuada de los equipos de cómputo.						
3.	En el INMP existe la suficiente cantidad de recursos materiales (papel, lapiceros, etc) para el desempeño.						
4.	En el INMP existe suficiente número de impresoras.						
5.	En el INMP se utiliza software para el desempeño de las actividades.						
6.	En el INMP la comunicación es formal y escrita.						
7.	En el INMP se utiliza el correo electrónico para agilizar los procesos.						
8.	En el INMP se practica la comunicación verbal en el desempeño laboral.						
9.	En el INMP los colaboradores respetan las normas.						
10.	En el INMP los colaboradores participan en las actividades sociales.						
11.	En el INMP los colaboradores son creativos.						
12.	En el INMP los colaboradores se adaptan a los cambios con rapidez.						
13.	En el INMP los colaboradores realizan sus actividades con calidad.						
14.	En el INMP los colaboradores son guiados por su líder.						
15.	En el INMP existe la política de capacitación constante.						
16.	En el INMP los colaboradores demuestran sus conocimientos cuando realizan sus tareas.						
17.	En el INMP los colaboradores son solidarios.						
18.	En el INMP los colaboradores cooperan para el logro de los objetivos.						
19.	En el INMP los colaboradores tienen comunicación fluida con las áreas relacionadas a sus labores.						
20.	En el INMP los colaboradores están comprometidos con la institución.						
21.	En el INMP los colaboradores son responsables.						
22.	En el INMP los colaboradores son respetuosos.						
23.	En el INMP existe igualdad de oportunidades.						

24.	En el INMP los colaboradores son honestos.						
25.	En el INMP los colaboradores realizan sus tareas con transparencia.						
26.	En el INMP los colaboradores respetan las costumbres de la institución.						
27.	En el INMP los colaboradores cuidan el medio ambiente.						
28.	En el INMP los colaboradores cuidan el mobiliario.						
29.	En el INMP los colaboradores contribuyen al trabajo colaborativo.						
30.	En el INMP los colaboradores aportan al logro de las metas de la institución.						
31.	Ante un problema en el INMP los directivos resuelven de manera inmediata.						
32.	Ante un problema en el INMP los directivos evalúan las diferentes alternativas para determinar la solución.						
33.	Ante un problema en el INMP los directivos aisladamente lo resuelven.						
34.	Ante un problema en el INMP los directivos coordinan con los colaboradores para buscar la solución.						
35.	La toma de decisiones en el INMP se realiza según la jerarquía.						
36.	En el INMP las decisiones se toman según la experiencia anterior.						

Yo; identificado con DNI especialista en Revisé el cuestionario que mide a la variable Cultura organizacional y opino que el instrumento (Si) (No) cumple los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, por lo tanto debe de aplicarse a la muestra de estudio.

.....
 Firma

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nro	Item	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	En el INMP existe distribución física adecuada del espacio.						
2.	En el INMP existe distribución adecuada de los equipos de cómputo.						
3.	En el INMP existe la suficiente cantidad de recursos materiales (papel, lapiceros, etc) para el desempeño.						
4.	En el INMP existe suficiente número de impresoras.						
5.	En el INMP se utiliza software para el desempeño de las actividades.						
6.	En el INMP la comunicación es formal y escrita.						
7.	En el INMP se utiliza el correo electrónico para agilizar los procesos.						
8.	En el INMP se practica la comunicación verbal en el desempeño laboral.						
9.	En el INMP los colaboradores respetan las normas.						
10.	En el INMP los colaboradores participan en las actividades sociales.						
11.	En el INMP los colaboradores son creativos.						
12.	En el INMP los colaboradores se adaptan a los cambios con rapidez.						
13.	En el INMP los colaboradores realizan sus actividades con calidad.						
14.	En el INMP los colaboradores son guiados por su líder.						
15.	En el INMP existe la política de capacitación constante.						
16.	En el INMP los colaboradores demuestran sus conocimientos cuando realizan sus tareas.						
17.	En el INMP los colaboradores son solidarios.						
18.	En el INMP los colaboradores cooperan para el logro de los objetivos.						
19.	En el INMP los colaboradores tienen comunicación fluida con las áreas relacionadas a sus labores.						
20.	En el INMP los colaboradores están comprometidos con la institución.						
21.	En el INMP los colaboradores son responsables.						
22.	En el INMP los colaboradores son respetuosos.						
23.	En el INMP existe igualdad de oportunidades.						
24.	En el INMP los colaboradores son honestos.						
25.	En el INMP los colaboradores realizan sus tareas con transparencia.						

26.	En el INMP los colaboradores respetan las costumbres de la institución.						
27.	En el INMP los colaboradores cuidan el medio ambiente.						
28.	En el INMP los colaboradores cuidan el mobiliario.						
29.	En el INMP los colaboradores contribuyen al trabajo colaborativo.						
30.	En el INMP los colaboradores aportan al logro de las metas de la institución.						
31.	Ante un problema en el INMP los directivos resuelven de manera inmediata.						
32.	Ante un problema en el INMP los directivos evalúan las diferentes alternativas para determinar la solución.						
33.	Ante un problema en el INMP los directivos aisladamente lo resuelven.						
34.	Ante un problema en el INMP los directivos coordinan con los colaboradores para buscar la solución.						
35.	La toma de decisiones en el INMP se realiza según la jerarquía.						
36.	En el INMP las decisiones se toman según la experiencia anterior.						

Yo; identificado con DNI especialista en Revisé el cuestionario que mide a la variable Cultura organizacional y opino que el instrumento (Si) (No) cumple los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, por lo tanto debe de aplicarse a la muestra de estudio.

.....
Firma

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nro	Item	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	En el INMP existe distribución física adecuada del espacio.						
2.	En el INMP existe distribución adecuada de los equipos de cómputo.						
3.	En el INMP existe la suficiente cantidad de recursos materiales (papel, lapiceros, etc) para el desempeño.						
4.	En el INMP existe suficiente número de impresoras.						
5.	En el INMP se utiliza software para el desempeño de las actividades.						
6.	En el INMP la comunicación es formal y escrita.						
7.	En el INMP se utiliza el correo electrónico para agilizar los procesos.						
8.	En el INMP se practica la comunicación verbal en el desempeño laboral.						
9.	En el INMP los colaboradores respetan las normas.						
10.	En el INMP los colaboradores participan en las actividades sociales.						
11.	En el INMP los colaboradores son creativos.						
12.	En el INMP los colaboradores se adaptan a los cambios con rapidez.						
13.	En el INMP los colaboradores realizan sus actividades con calidad.						
14.	En el INMP los colaboradores son guiados por su líder.						
15.	En el INMP existe la política de capacitación constante.						
16.	En el INMP los colaboradores demuestran sus conocimientos cuando realizan sus tareas.						
17.	En el INMP los colaboradores son solidarios.						
18.	En el INMP los colaboradores cooperan para el logro de los objetivos.						
19.	En el INMP los colaboradores tienen comunicación fluida con las áreas relacionadas a sus labores.						
20.	En el INMP los colaboradores están comprometidos con la institución.						
21.	En el INMP los colaboradores son responsables.						
22.	En el INMP los colaboradores son respetuosos.						
23.	En el INMP existe igualdad de oportunidades.						
24.	En el INMP los colaboradores son honestos.						
25.	En el INMP los colaboradores realizan sus tareas con transparencia.						

26.	En el INMP los colaboradores respetan las costumbres de la institución.						
27.	En el INMP los colaboradores cuidan el medio ambiente.						
28.	En el INMP los colaboradores cuidan el mobiliario.						
29.	En el INMP los colaboradores contribuyen al trabajo colaborativo.						
30.	En el INMP los colaboradores aportan al logro de las metas de la institución.						
31.	Ante un problema en el INMP los directivos resuelven de manera inmediata.						
32.	Ante un problema en el INMP los directivos evalúan las diferentes alternativas para determinar la solución.						
33.	Ante un problema en el INMP los directivos aisladamente lo resuelven.						
34.	Ante un problema en el INMP los directivos coordinan con los colaboradores para buscar la solución.						
35.	La toma de decisiones en el INMP se realiza según la jerarquía.						
36.	En el INMP las decisiones se toman según la experiencia anterior.						

Yo; identificado con DNI especialista en Revisé el cuestionario que mide a la variable Cultura organizacional y opino que el instrumento (Si) (No) cumple los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, por lo tanto debe de aplicarse a la muestra de estudio.

.....
Firma