



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades Psicométricas de la Escala de Cultura Organizacional
en Colaboradores de una Empresa de Cine, Lima”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Guevara Tuesta, Melissa Kimberly Pamela(orcid.org/0000-0002-4593-9375)

Pereda Bermejo, Zaira Milagros(orcid.org/0000-0002-3619-5298)

ASESOR:

Dr. Noe Grijalba, Hugo Martin (orcid.org/0000-0003-2224-8528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE-PERÚ

2023

DEDICATORIA

En primer lugar, dedicamos nuestro trabajo a Dios, por ser nuestra guía para seguir adelante pese a las adversidades que tuvimos en el camino, por permitirnos a no rendirnos y ser perseverantes en la vida, por darnos salud, paz y bienestar.

A nuestros padres, por siempre estar apoyándonos en todo momento, por ser nuestros ejemplos de seguir luchando por lo que queremos, por aconsejarnos y estar con nosotras en momentos de tensión y estrés, por nunca dejarnos solas y llegar hasta el final con nosotras.

Guevara Tuesta Melissa y Pereda Bermejo Zaira

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestra fortaleza y guía para seguir adelante pese a las adversidades que se encontraron en nuestro camino, y así poder seguir adelante.

A nuestros padres, que gracias a sus enseñanzas y consejos estamos creciendo de manera personal y profesional, logrando muchas cosas en la vida

A nuestras abuelas, por impulsarnos a seguir adelante, por siempre aconsejarnos y darnos lo mejor

A nuestros asesores, que, gracias a sus aprendizajes continuos y sus consejos, hemos logrado finalizar nuestra tesis.

A nuestras mascotas, que siempre nos acompañaron en todo este recorrido del desarrollo de nuestra tesis

Para finalizar, a la empresa y los trabajadores por brindarnos su tiempo y apoyo constante

Guevara Tuesta Melissa y Pereda Bermeio Zaira

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
TABLA DE FIGURAS	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5Procedimientos	19
3.6Método de análisis de datos	20
3.7Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable	17
Tabla 2. Distribución de la población de colaboradores	18
Tabla 3. Estadísticos descriptivos e índices de homogeneidad corregido	22
Tabla 4. Índices de ajuste global	24
Tabla 5. Cargas factoriales estandarizadas	25
Tabla 6. Índices de consistencia interna	27

INDICE DE FIGURAS

Pág

Figura 1. Matriz de correlaciones polycóricas por ítems

26

Resumen

En el presente trabajo que es de tipo instrumental, tiene como propósito analizar las propiedades psicométricas de la escala de Cultura Organizacional de Denison en colaboradores de una empresa de cine – Lima en una población de 1758, con una muestra de 300 colaboradores. Dentro de los resultados como primer objetivo, logramos obtener mediante la correlación ítem-factor van de .32 a .68 y en ítem-test de .31 a .66, a excepción de 6 reactivos que presentan valores inferiores a .30 (15, 19, 24, 39, 43 y 50). De igual manera se obtuvieron evidencias de validez mediante el análisis factorial confirmatoria de índices de ajuste absoluto, el cual se reespecificó en 3 modelos, dando a conocer que los índices de ajustes para el primer modelo no son los adecuados, sin embargo, en el segundo y tercer modelo tuvieron similitud dando a conocer índices de ajustes aceptables (CFI=.925, TLI=.922, RMSEA=.051, SRMR=.066), cabe destacar que en la correlación policórica por ítems no hay presencia de colinealidad (.80) en los reactivos. Finalmente, se evidencia la confiabilidad mediante índices de consistencia interna de la escala a través del coeficiente de alfa de Omega donde alcanzó índices de .92 a .93 (modelo 1 propuesto por el autor) y en el modelo reespecificado (modelo 2) de .93 a .94, demostrando que es un instrumento confiable y consistente.

Palabra clave: *Cultura organizacional, validez, confiabilidad.*

Abstract

The present work is of an instrumental type, since its purpose is to analyze the psychometric properties of questionnaires. The general objective is to determine the psychometric properties of Denison's Organizational Culture scale in employees of a film company - Lima in a population of 1758, with a sample of 300 employees. Among the results, as the first objective, we obtained item-factor correlations ranging from .32 to .68 and item-test correlations from .31 to .66, except for 6 items with values below .30 (15, 19, 24, 39, 43 and 50). Similarly, evidence of validity was obtained through the confirmatory factor analysis of absolute fit indexes, which was re-specified in 3 models, revealing that the fit indexes for the first model are not adequate; however, in the second and third models they were similar, revealing acceptable fit indexes (CFI=. 925, TLI=.922, RMSEA=.051, SRMR=.066), it should be noted that in the polychoric correlation by items there is no presence of collinearity (.80) in the items.

Finally, the reliability is evidenced by internal consistency indexes of the scale through the Omega's alpha coefficient where it reached indexes from .92 to .93 (model 1 proposed by the author) and in the re-specified model (model 2) from .93 to .94, demonstrating that it is a reliable and consistent instrument.

Keyword: *Organizational culture, validity, reliability.*

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es una problemática comentada por muchas organizaciones hace varios años, enfocándose únicamente en la relación de los individuos, fue así, que a partir de los años ochenta, se determina la cultura organizacional y en su constante cambio dejó de ser solo un componente en las organizaciones, para transformarse en un elemento de relevante estrategia para aquellas organizaciones que buscan una mejor competitividad (Ruiz y Naranjo, 2012)

Con el paso del tiempo esta variable se convirtió en un factor primordial en todas las empresas puesto que influye en el comportamiento de los colaboradores, el compromiso, el clima laboral percibido, y la identidad de reconocerse con la organización, siendo así una pieza elemental para conseguir un mejor resultado y el crecimiento monetario (Ruiz y Naranjo, 2012)

Por otra parte, en el Perú existe una falta de información acerca del conocimiento e interés que le otorgan las empresas a la cultura organizacional. Para Van (2016) indica que el 60% de las organizaciones en Latinoamérica, considera a la cultura organizacional como uno de los temas más importantes. Sin embargo, en un estudio realizado por la Consultora Deloitte, manifiesta que el 50% de ejecutivos cita como un problema a la cultura organizacional y la ausencia de compromiso como muy relevante. Así mismo, el 12% de las organizaciones indican haber realizado un plan estratégico para potenciar y fortalecer su cultura organizacional (Melián, 2016).

Por otro lado, según investigaciones mostradas en los últimos años en Perú este tema es fundamental, según los líderes de RR HH y Negocios, aseguran que el 87% de falta de interés y compromiso en los trabajadores es un problema grave que enfrentan las organizaciones y eso se refiere a la falta de cultura organizacional (Melián, 2016).

Robbins y Judge (2013), determinan que en diversas organizaciones sus colaboradores pueden analizar lo mismo, pero su explicación llega a ser distinto en cada uno; es allí, donde se puede analizar la cultura que ellos perciben en su organización, lo cual tiene una serie de creencias y valores que permiten comprender “cómo se hacen las cosas en la compañía”.

De allí resalta la importancia de entender como es la cultura de las empresas o cuáles son sus patrones de conducta que pueden llegar a compartir los individuos de una empresa, porque estos pueden estar favoreciendo o no el éxito de los resultados de la empresa. La cultura organizacional, es un componente primordial para el negocio, ya que al manejarla de manera correcta puede llegar a potencializar sus resultados (Robbins y Judge, 2013).

Con respecto a lo mencionado anteriormente y con toda la necesidad de aportar con óptimos resultados a las empresas, es que nace la necesidad de indagar la definición de cultura organizacional con la finalidad de buscar un instrumento que permita observar y medir de manera válida y confiable.

Frente a esta necesidad se presenta el DOCS como un instrumento creado por Denison (1991) en donde permite reconocer 4 tipos de valores que puede tener una empresa, la implicancia, hace referencia a que las organizaciones desarrollan competencias y habilidades organizándose en equipos. Por otra parte, tenemos a la consistencia, en el cual expresa que las organizaciones tienen efectividad cuando están coordinadas y bien integradas. Asimismo, está la adaptabilidad que hace mención al cambio de un nuevo ambiente lleno de desafíos y competencias, las organizaciones van aprendiendo de sus obstáculos, siempre ven nuevas oportunidades, y viven de experiencias para un mejor cambio y, por último, la misión que es muy importante en todas las organizaciones ya que deben tener conocimiento hacia dónde se dirigen, asimismo deben tener claro sus objetivos, propósitos y estrategias. Asimismo, el modelo teórico mencionado se enfoca en 4 factores culturales o dimensiones que expresan certidumbre y valores que predominan en el comportamiento.

Al inicio de esta investigación nos topamos con la falta de información sobre cultura organizacional y los pocos estudios existentes con énfasis en las propiedades psicométricas del cuestionario, a raíz de esto nuestra curiosidad e inquietud en querer indagar más acerca de ello.

Mientras más investigamos sobre el tema, más entendíamos la importancia de una aplicación correcta del cuestionario en las organizaciones para poder comprender su nivel en los colaboradores, pero para ello claramente el cuestionario debe estar en óptimas condiciones para aplicarse.

Por consiguiente, este estudio tiene el propósito de analizar las propiedades psicométricas y tiene como planteamiento de problema ¿Cuáles son las evidencias psicométricas del cuestionario de Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de cine Lima?

Por otra parte, esta investigación tiene un nivel teórico debido a que se realizará con el objetivo de brindar y aumentar conocimientos con respecto a la construcción teórica y la variable, asimismo, este plan de investigación ayudará a futuras investigaciones sobre Cultura Organizacional.

A nivel práctico, el instrumento ayudará de forma correcta y fiable a investigaciones futuras sobre Cultura organizacional, aumentando la ayuda para la utilización del formulario en diversas organizaciones.

A nivel metodológico, ayudará a investigaciones futuras el identificar los efectos para así, lograr realizar un balanceo y se pueda utilizar como guía para el cimiento de un buen desarrollo para sus proyectos de investigación.

A nivel social, la investigación ayudará a futuros estudiantes, en cuanto a la evaluación y medición de la cultura organizacional, siendo así posible perfeccionar cada dimensión estudiada, con la finalidad de lograr un alcance exitoso por cada empresa.

Para ello el objetivo general será conocer las propiedades psicométricas de la escala de cultura organizacional en colaboradores de una empresa de cine Lima. Así como también los objetivos específicos serán: Determinar la validez de constructo a través de la correlación ítem-test. Determinar la validez interna a través de análisis factorial confirmatorio. Determinar la confiabilidad a través de la consistencia interna del alfa de omega.

II. MARCO TEÓRICO

Bonavia et al., (2010), en su estudio titulado “Adaptación al español del instrumento de Cultura Organizacional”, dicho cuestionario está conformado por 60 ítems, agrupado en 4 dimensiones. La prueba fue utilizada en una muestra de 488 personas de una Universidad. Los resultados que se obtuvieron muestran las propiedades psicométricas correctas para la adaptación, dando como resultados una validez entre 0,39 hasta 0,76 haciendo referencia a que la escala es adecuada y con respecto a la confiabilidad es de 0,87 a 0,93, lo que quiere decir que el instrumento es bueno.

Zaderey y Bonavia en el año 2016, en su investigación titulada “Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey más conocido como DOCS”, donde emplearon una muestra de 344 colaboradores referentes a diferentes muestras de estudio. Asimismo, obtuvieron resultados, el cual indican que la segunda dimensión carece de existencia, por otro lado, llegaron a tomar en cuenta que el cuestionario es capacitado para la evaluación de empresas. Asimismo, presenta un índice de validez de 0.42 a 0,62 y en fiabilidad se obtuvieron los índices entre 0,72 a 0.93.

Dextre (2018), en un estudio titulado “Propiedades psicométricas de la escala de Cultura Organizacional”, el cual usó una muestra de 316 trabajadores de Instituciones del área de Salud. Dando como respuesta una fiabilidad que oscila de .85 a .91, obteniendo respuestas positivas de valoración. Además, se utilizó el coeficiente omega y se obtuvo una confiabilidad de .88 a .93, dando así resultados positivos.

En base a las investigaciones mencionadas anteriormente, se consideró trabajar con el DOCS. De igual manera, y en base a los procedimientos utilizados surgieron algunos obstáculos en la investigación, el cual fue, no haber hallado antecedentes a nivel nacional, lo cual se estimó el demostrar los resultados en los colaboradores de una empresa de cine Lima.

Con respecto a la base conceptual, la variable ha sido definida por diversos autores: Denison (1994) citado por Bonavia et al. (2009) hace mención que la variable viene a ser las creencias y valores que constituyen el sistema gerencial de una organización.

Según Chiavenato (2009) considera a la cultura organizacional un estilo de vida, un método de valores, y expectativas, lo cual determina una institución.

Bateman y Snell (2009), hacen mención que las culturas pueden tener una forma de clasificación como "fuerte o débil", el cual éstas dependerán de ciertas características que las organizaciones mantengan, como; el logro de resultados, buen ambiente laboral, compromiso e identidad y motivación.

Rodríguez (2009), delimita a esta variable, como el resultado de la integración del público, el cual se construye de manera diaria, creando valores, creencias y compromiso con la finalidad de obtener resultados satisfactorios.

En un estudio realizado por Cujar (2013), determinaron a esta variable como un conjunto de opiniones compartidas y creencias aceptadas por las personas, estableciendo el éxito de las metas realizadas.

Finalmente, Schein (2004), define a la cultura organizacional como el conjunto de personas que van aprendiendo a resolver problemas dentro y fuera de la empresa con la finalidad de conocer y sentirse identificados.

Por otra parte, es fundamental conocer el valor que otorga la cultura organizacional, es por ello, que existen varios autores que nos explican la importancia que conlleva: Según Salazar (2013), la variable está estimada como la unión de componentes, que hacen un entorno organizacional, formado en valores, objetivos, creencias, costumbres; considerando así los componentes importantes que una organización necesita con la finalidad de lograr objetivos establecidos.

Por otro lado, Cantillo y Daza (2011) para entender lo importante que es una cultura organizacional fuerte en las empresas, es indispensable instituir un plan de mejora, ya que conlleva a un mejor compromiso en las personas obteniendo así resultados fiables, que puedan proporcionar a una competencia saludable, generando integración, compromiso y participación.

Según Bonavia et al. (2010) nos mencionan 4 áreas, y 3 sub dimensiones de cada

dimensión basándose en el instrumento de la variable. Asimismo, son: la implicancia, hace referencia a que las organizaciones desarrollan competencias y habilidades organizándose en equipos, teniendo en cuenta sus 3 sub dimensiones como son, el empoderamiento que es la habilidad para guiar su propio puesto de trabajo, el trabajo en equipo, el cual consiste en un valor que se establece en la colaboración hacia las metas y el desarrollo de habilidades, el cual mantiene el potencial y agilidad que el trabajador aprovecha en nuevas oportunidades.

Por otra parte, tenemos a la consistencia, en el cual expresa que las organizaciones tienen efectividad cuando están coordinadas y bien integradas, teniendo en cuenta sus 3 sub dimensiones, los valores centrales en donde los colaboradores de la institución distribuyen una serie de valores que producen entre ellos un afecto de identificación, el acuerdo que es la habilidad de lograr acuerdos en los asuntos importantes y la coordinación e integración, que es la capacidad de trabajar en conjunto para lograr metas comunes.

Por otro lado, está la adaptabilidad que hace mención al cambio de un nuevo ambiente lleno de desafíos y competencias, las organizaciones van aprendiendo de sus obstáculos, siempre ven nuevas oportunidades, y viven de experiencias para un mejor cambio, teniendo en cuenta sus 3 sub dimensiones, como, la orientación al cliente, es cuando la organización tiene conocimiento de sus usuarios y adelanta sus futuras necesidades, la orientación al cambio, el cual se interpreta a diversos cambios que pasa una organización y la enseñanza organizativa, cuando la organización va ganando conocimiento y desarrollando capacidades a través de oportunidades brindadas por la empresa.

Para finalizar, la misión que es muy importante en todas las organizaciones ya que deben tener conocimiento hacia dónde se dirigen, asimismo deben tener claro sus objetivos, propósitos y estrategias, teniendo en cuenta sus 3 sub dimensiones, como, la dirección y propósitos estratégicos, el cual consiste que a través de ciertas estrategias manifiestan el objetivo de la empresa y evidencian cómo los trabajadores pueden colaborar en el crecimiento de la empresa, las metas y propósitos, en donde los trabajadores deben tener claro hacia dónde se dirige su trabajo y la visión, el cual implica a la organización como una imagen compartida sobre cómo será reconocida en el futuro.

Emplear un modelo teórico es de suma importancia para lograr establecer las dimensiones de la cultura organizacional. Por ello, es relevante que el modelo de elección sea fiable. De igual forma, es conveniente que posea un fundamento empírico lo cual proporciona especificar la existencia con mayor exactitud desde un enfoque cuantitativo y cualitativo (Hernández et al., 2014).

Sin embargo, para la presente investigación se utilizó el modelo de Valores de Denison (1990) en donde explica a la cultura organizacional como una forma profunda de la organización, centrada en los hábitos, y en los valores de todos los colaboradores de la institución.” El modelo teórico mencionado se encamina en cuatro dimensiones que influyen en la conducta del trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es instrumental, el cual tiene como finalidad analizar las propiedades psicométricas de cuestionarios que miden comportamientos psicológicos, ya sea la creación de nuevos instrumentos o la adaptación de los mismos (Ato et al., 2013).

3.2. Variable y operacionalización

Tomando en cuenta esta definición, el cuestionario fue desarrollado por 60 ítems, los cuales están distribuidos en 4 dimensiones.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala
CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>La cultura organizacional es una estructura profunda de la organización, centrada en los valores, y en las creencias de todos los miembros de la empresa. Denison (1996)</p>	<p>La cultura organizacional lo mediremos mediante el instrumento de Denison "Cuestionario de Cultura Organizacional" que permitirá medir y evaluar la cultura en la empresa, consta de 60 ítems y 04 dimensiones</p>	Implicación (1 al 15)	Ordinal
			Consistencia (16 al 30)	
			Adaptabilidad (31 al 45)	
			Misión (46 al 60)	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Formado por 1370 colaboradores, entre 18 a 40 años, de una empresa de cine en Lima.

Tabla 2.

Distribución de la población de colaboradores

Empresa	Hombres	Mujeres	Total
Empresa De cine	650	720	1370
Total	650	720	1370

Fuente: La Organización (2022)

Criterios de inclusión fueron: Los trabajadores que laboren en la empresa en el año 2022, todos los trabajadores que acepten participar de la investigación, de ambos sexos, a partir de 18 a 40 años.

Criterios de exclusión fueron: Los que no se encuentran laborando en el año 2022, personas menores de 18 años, personas que no acepten participar en la investigación.

Muestra

Para la investigación, se consideraron 300 colaboradores entre edades de 18 a 40 años, residentes en la ciudad de Lima. Además, se realizó mediante la fórmula preliminar para obtener la muestra finita teniendo en cuenta lo siguientes datos estadísticos: el nivel de confianza de 95% ($Z=1.96$), margen de error 5%, y una ocurrencia de $p = 50\%$

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

Obtenemos:

$$n = \frac{1370 * 1,96^2 * 0,5 (1 - 0,5)}{0,05^2 (9933 - 1) + 1,96^2 * 0.5 (1 - 0,5)}$$

Conformada por 300 colaboradores, entre 18 a 40 años, de una empresa de cine en Lima.

Muestreo

El muestreo no probabilístico por conveniencia, haciendo referencia a que no todos los participantes de la muestra tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para formar parte del estudio que se está desarrollando. En este tipo de muestra el investigador selecciona a aquellos colaboradores que son más accesibles a participar en el estudio (Otzen, T. y Manterola C., 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta, definida por Ocegueda (2004), como un método aplicable para una población amplia de manera escrita u oral con la finalidad de recabar información importante.

Instrumento

Para la recopilación de información se utilizó, la escala de Cultura Organizacional (DOCS) elaborado por Daniel R. Denison en el año 1990, el instrumento cuenta con 60 ítems, las cuales fueron divididas en cuatro dimensiones importantes que son: Implicación (1 al 15), consistencia (16 al 30), adaptabilidad (31 al 45), y por último la misión (46 al 60). Este instrumento tiene como método de aplicación de forma individual o colectiva, de igual manera, se puede aplicar a universidades y organizaciones. Con respecto a su validez se realizó análisis factoriales de tipo exploratorio, en donde los ítems del instrumento aportan apropiadamente a la escala, obteniendo como resultados una validez que oscila entre 0,39 hasta 0,70. La fiabilidad del instrumento, fue analizada mediante el Alpha de Cronbach con una fiabilidad de 0,97. Asimismo se puede asegurar que los valores obtenidos son apropiados y confiables.

3.5. Procedimientos

Para la ejecución de esta investigación se consideró los siguientes pasos:

Paso 1: En este primer paso se determina el estudio de investigación que es de nivel psicométrico, el cual se consideró trabajar con una variable denominada “cultura organizacional”, de la misma manera se decide la población a investigar, ya que es muy importante que nuestra población esté disponible y con los requerimientos dictados por la universidad.

Paso 2: Se debe tener una coordinación con respecto a la variable a estudiar, ya que se investigará si existe información fiable y evaluaciones válidas a través de revistas científicas y trabajos previos.

Paso 3: Se debe definir y justificar el problema del estudio, en este tercer paso se realiza la recolección de información a través de una base de datos, de la misma manera se basará en trabajos ya aplicados para así poder relacionarlos con nuestra investigación y resultados futuros.

Paso 4: Sustentar dicha variable, a nivel de teorías y trabajos aplicados con resultados aceptados.

Paso 5: Determinar los objetivos, el cual se plantea de manera clara con el propósito de alcanzar resultados y el porqué de nuestras decisiones.

Paso 6: La investigación se ejecutará con el instrumento seleccionado denominado "Cuestionario de cultura organizacional" a la población seleccionada

Paso 7: En este paso se realizará la recolección de información, lo cual significa, tener consigo los resultados obtenidos a través del SPSS versión 26.

Paso 8: Procesamiento estadístico, en este paso se tiene en cuenta el vacéo de datos obtenidos en la herramienta SPSS versión 26

Paso 9: Análisis de los resultados: Se determinará de manera cuantitativa.

Por último, paso 10: Informe de los resultados, aquí se realizará de manera cualitativa, para poder evidenciar las propiedades psicométricas del instrumento utilizado en una población determinada.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de aplicar el instrumento de manera virtual, se realizó la recopilación de información utilizando el instrumento de Cultura organizacional, asimismo, se realizará el vaciado por medio del programa Microsoft Excel 19 y posterior a ello enviar la información al programa SPSS - 26, y así lograr identificar la validez y confiabilidad de la base interna y un análisis descriptivo de las preguntas del instrumento, todo ello acorde a los objetivos propuestos.

3.7. Aspectos éticos

En base al siguiente estudio se tiene en consideración los aspectos éticos tales como; la aprobación con los artículos 22° y 25° del Colegio de Psicología del Perú (2017), el cual tiene como objetivo que los participantes de este estudio, deben brindar voluntariamente su permiso, para poder participar en dicha investigación, luego de ello se procede a la revisión del consentimiento informado, el cual se debe leer detalladamente y comprender el propósito de la investigación. Por otro lado, la Asociación Médica Mundial (2017), constituye que la confidencialidad es modo discreción en la información personal y los resultados obtenidos.

Por otra parte, durante la realización de este estudio, se tuvo en cuenta las normas establecidas por el APA (American Psychological Association), citando autores originales en fuentes que sean confiables, respetando así la ética profesional y evitando el plagio (APA, 2020).

IV. RESULTADOS

Descripción preliminar de ítems

En lo concerniente al análisis descriptivo se aprecia que en frecuencias de respuesta casi todos los reactivos la marcación con mayores frecuencias fue de acuerdo, en tanto, 39 y 50 la frecuencia de respuesta en su mayoría se concentra en totalmente en desacuerdo; en lo que respecta a las puntuaciones promedio por ítem, la media aritmética menor es para el ítem 39 (M=2.43) y la más elevada para el 7 (M=4.02), con una desviación estándar de .40 a 1.40, a su vez, se presenta los valores de asimetría (-1.34 a .53) y curtosis (-1.51 a 5.96), denotando presencia de normalidad univariada (Curran et al., 1996), a su vez, se estimó los valores de manera general en asimetría (80609.22) y curtosis (126.11) que revelan ausencia de multivariada (Korkmaz et al., 2019). Por último, en los índices de homogeneidad ítem-factor van de .32 a .68 y en ítem-test de .31 a .66, a excepción de 6 ítems que presentan valores menores a .30 (15, 19, 24, 39, 43 y 50) considerados como deficientes (Elosua y Bully, 2012).

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos e índices de homogeneidad corregido

Factor	Ítem	% Respuesta					M	DE	g1	g2	IHC	
		TD	D	ND/NA	DA	TA					ít-F	ít-T
Implicancia o involucramiento	CO1	.00	.33	7.67	84.67	7.33	3.99	.40	-.38	4.69	.47	.42
	CO2	.00	2.00	9.00	81.67	7.33	3.94	.49	-1.16	4.87	.51	.49
	CO3	.33	.67	10.67	79.00	9.33	3.96	.51	-1.00	5.64	.55	.44
	CO4	.00	1.33	11.67	72.67	14.33	4.00	.56	-.46	1.87	.52	.44
	CO5	.33	1.33	11.67	76.67	10.00	3.95	.55	-1.03	4.57	.62	.58
	CO6	.33	.33	14.33	76.00	9.00	3.93	.52	-.80	4.09	.65	.58
	CO7	.00	.33	11.00	74.67	14.00	4.02	.51	-.11	1.44	.61	.52
	CO8	.00	2.33	13.67	72.00	12.00	3.94	.59	-.68	1.95	.59	.51
	CO9	.00	1.00	14.00	71.67	13.33	3.97	.56	-.35	1.40	.48	.44
	CO10	.33	1.67	14.33	74.33	9.33	3.91	.57	-.99	3.61	.59	.53
	CO11	.33	.67	14.00	73.67	11.33	3.95	.56	-.73	3.43	.60	.56
	CO12	.00	2.00	14.00	72.33	11.67	3.94	.58	-.63	1.92	.56	.55
	CO13	.00	1.00	11.67	73.67	13.67	4.00	.54	-.38	1.85	.59	.51
	CO14	.33	2.67	16.33	69.67	11.00	3.88	.63	-.87	2.38	.68	.66
	CO15	6.67	26.00	22.00	40.67	4.67	3.11	1.05	-.32	-.91	.02	.21
Consistencia	CO16	.67	2.00	13.67	74.33	9.33	3.90	.60	-1.26	4.49	.55	.57
	CO17	.67	1.33	13.00	73.33	11.67	3.94	.60	-1.11	4.46	.48	.46

	CO18	.00	1.00	11.67	75.33	12.00	3.98	.53	-.43	2.19	.49	.48
	CO19	3.67	21.00	34.33	35.33	5.67	3.18	.95	-.23	-.51	.19	.20
	CO20	.33	1.00	13.33	74.00	11.33	3.95	.56	-.81	3.60	.54	.52
	CO21	.33	2.33	12.67	74.00	10.67	3.92	.59	-1.04	3.57	.55	.54
	CO22	.33	2.00	9.00	77.67	11.00	3.97	.56	-1.18	5.10	.59	.58
	CO23	.00	2.00	13.67	75.00	9.33	3.92	.55	-.77	2.45	.52	.49
	CO24	4.67	31.33	18.33	40.67	5.00	3.10	1.05	-.18	-1.10	.17	.27
	CO25	.00	1.00	12.67	75.67	10.67	3.96	.52	-.48	2.20	.54	.59
	CO26	.00	1.33	13.00	74.33	11.33	3.96	.54	-.53	2.10	.51	.46
	CO27	.33	1.33	15.00	74.67	8.67	3.90	.56	-.97	3.69	.63	.64
	CO28	.00	1.67	13.00	77.67	7.67	3.91	.52	-.86	3.02	.63	.64
	CO29	.67	9.00	10.33	69.00	11.00	3.81	.77	-1.18	1.67	.44	.42
	CO30	.00	.33	11.00	78.00	10.67	3.99	.48	-.21	2.14	.56	.63
	CO31	.67	1.00	11.67	75.33	11.33	3.96	.57	-1.18	5.36	.55	.60
	CO32	.00	1.00	11.33	76.67	11.00	3.98	.51	-.48	2.51	.50	.56
	CO33	.33	.67	10.67	78.00	10.33	3.97	.52	-.92	5.20	.53	.55
	CO34	1.00	25.00	18.33	47.67	8.00	3.37	.98	-.34	-.97	.32	.31
	CO35	.67	.67	14.33	76.00	8.33	3.91	.55	-1.24	5.52	.59	.61
	CO36	.33	1.00	13.67	75.00	10.00	3.93	.55	-.88	3.87	.53	.51
	CO37	.00	.67	12.00	77.67	9.67	3.96	.49	-.42	2.42	.51	.51
Adaptabilidad	CO38	.33	1.00	13.67	76.33	8.67	3.92	.54	-.98	4.31	.59	.58
	CO39	26.33	38.67	6.00	23.67	5.33	2.43	1.25	.53	-1.00	.24	.30
	CO40	.00	1.33	10.67	80.33	7.67	3.94	.48	-.86	3.88	.48	.48
	CO41	.00	.67	8.00	80.67	10.67	4.01	.46	-.36	3.57	.46	.48
	CO42	.67	1.33	10.67	77.00	10.33	3.95	.57	-1.34	5.96	.53	.62
	CO43	2.67	15.67	24.67	51.67	5.33	3.41	.91	-.70	-.12	.19	.22
	CO44	.33	1.00	10.00	77.67	11.00	3.98	.53	-.97	5.14	.58	.65
	CO45	.33	.67	17.00	72.33	9.67	3.90	.56	-.71	2.93	.52	.58
	CO46	.00	1.00	9.00	78.67	11.33	4.00	.49	-.49	3.22	.57	.58
	CO47	.33	1.33	15.67	71.00	11.67	3.92	.59	-.75	2.73	.48	.55
	CO48	.33	1.33	12.00	76.67	9.67	3.94	.55	-1.04	4.54	.54	.59
	CO49	.33	1.00	11.00	78.33	9.33	3.95	.52	-1.06	5.30	.57	.57
	CO50	34.67	19.33	8.00	31.67	6.33	2.56	1.40	.20	-1.51	.26	.28
	CO51	.00	.33	12.00	78.00	9.67	3.97	.48	-.27	2.11	.57	.57
	CO52	.33	.33	10.67	78.33	10.33	3.98	.50	-.83	5.30	.49	.53
Misión	CO53	.00	1.67	12.67	75.67	10.00	3.94	.54	-.69	2.56	.55	.55
	CO54	.33	2.00	15.33	72.67	9.67	3.89	.59	-.95	3.11	.52	.53
	CO55	.33	1.33	16.33	72.33	9.67	3.90	.58	-.83	3.00	.59	.63
	CO56	2.67	9.33	34.33	48.33	5.33	3.44	.84	-.71	.56	.44	.32
	CO57	.33	.67	12.00	78.00	9.00	3.95	.51	-.97	5.07	.53	.52
	CO58	4.00	22.33	25.00	43.00	5.67	3.24	.99	-.39	-.69	.40	.31
	CO59	.33	1.33	11.67	75.00	11.67	3.96	.56	-.92	4.03	.58	.51
	CO60	.00	2.67	8.33	76.33	12.67	3.99	.56	-.91	3.36	.46	.46

Nota. TD=totamente en desacuerdo; D=en desacuerdo; ND/ NA=ni de acuerdo ni en desacuerdo; DA=de acuerdo; TA=totamente de acuerdo; M=media; DE=desviación estándar

Análisis factorial confirmatorio

Tomando en consideración la teoría propuesta por el autor (4 dimensiones agrupadas en 4 factores correlacionados) de las puntuaciones que obtuvimos del instrumento se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC), a través del método de cuadrados mínimos ponderados robustos (MLSMV), por ser de medida ordinal. Los índices de ajuste para el modelo original no son adecuados (CFI=.742, TLI=.732, RMSEA=.085, SRMR=.097); posterior a la estimación de primer modelo se reespecificó debido a la presencia de cargas factoriales estandarizadas deficientes en 9 reactivos (15, 19, 24, 34, 39, 43, 50, 56 y 58), por tanto el ajuste del segundo modelo es aceptable (CFI=.921, TLI=.918, RMSEA=.052, SRMR=.067), y finalmente, se procedió a estimar un tercer modelo correlacionando los errores de los ítems 37 y 38 (MI=.56), donde el ajuste es similar al segundo modelo (CFI=.925, TLI=.922, RMSEA=.051, SRMR=.066). Cabe destacar que en la correlación policórica por ítems no hay presencia de colinealidad (.80) en los reactivos (Pérez et al., 2013).

Tabla 4.

Índices de ajuste global

Modelo	Ajuste absoluto			Ajuste comparativo	
	X ² /gl	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI
Modelo 1	3.18	.085 (.083 - .088)	.097	.742	.732
Modelo 2	1.81	.052 (.049 - .056)	.067	.921	.918
Modelo 3	1.77	.051 (.047 - .054)	.066	.925	.922

Nota: Modelo 1: modelo de 60 preguntadas agrupadas 4 factores correlacionados; Modelo 2=modelo de 51 preguntas agrupadas en 4 factores correlacionados; Modelo 3=modelo de 52 preguntas agrupadas en 4 factores correlacionados y con errores correlacionados; X²/gl=chi cuadrado sobre grados libertad; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR= residuo estandarizado cuadrático medio; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis

Los pesos factoriales estandarizados para el modelo 2 (reespecificado con eliminación de ítems), indica que, en el factor implicancia o involucramiento los valores van de .61 a .81, en consistencia de .58 a .86, en adaptabilidad de .60 a .75 y en misión de .63 a .81, indicando que los son las requeridas (Johnson y Stevens, 2001).

Tabla 5.**Cargas factoriales estandarizadas**

Ítem	F1	F2	F3	F4
CO1	.64			
CO2	.70			
CO3	.71			
CO4	.61			
CO5	.77			
CO6	.81			
CO7	.74			
CO8	.69			
CO9	.65			
CO10	.70			
CO11	.74			
CO12	.70			
CO13	.70			
CO14	.80			
CO16		.70		
CO17		.60		
CO18		.61		
CO20		.64		
CO21		.71		
CO22		.75		
CO23		.68		
CO25		.69		
CO26		.62		
CO27		.79		
CO28		.86		
CO29		.58		
CO30		.81		
CO31			.75	
CO32			.72	
CO33			.67	
CO35			.77	
CO36			.60	
CO37			.68	
CO38			.73	
CO40			.67	
CO41			.67	
CO42			.76	
CO44			.76	
CO45			.71	
CO46				.80
CO47				.70
CO48				.77
CO49				.78
CO51				.73
CO52				.75
CO53				.75
CO54				.68
CO55				.81
CO57				.70
CO59				.66
CO60				.63
F1	-			
F2	.88	-		
F3	.82	.92	-	
F4	.77	.80	.87	-

Nota. F1=Implicancia o involucramiento; F2=Consistencia; F3= Adaptabilidad; F4= Misión

Confiabilidad

Se estimó por medio del método de consistencia interna Omega, apreciándose que en la forma planteada por el autor (modelo 1) los valores van de .92 a .93, y en el modelo reespecificado (modelo 2) de .93 a .94, denotando valores aceptables (Campo y Oviedo, 2008).

Tabla 6. Índices de consistencia interna

Modelo	Variable	Nº Ítems	M	DE	ω
Modelo 1	Implicancia o involucramiento	15	3.88	.43	.93
	Consistencia	15	3.81	.44	.92
	Adaptabilidad	15	3.76	.44	.92
	Misión	15	3.76	.46	.92
Modelo 2	Implicancia o involucramiento	14	3.94	.45	.94
	Consistencia	13	3.91	.46	.93
	Adaptabilidad	13	3.89	.45	.93
	Misión	12	3.93	.46	.93

Nota. Modelo 1=modelo de 60 ítems; Modelo 2=modelo de 52 ítems reespecificado

V. DISCUSIÓN

En el actual trabajo de investigación, se dieron los siguientes resultados los cuales explicaremos para un mayor entendimiento de nuestras ideas y metas que tuvimos desde el inicio.

Como objetivo principal de la investigación fue determinar las propiedades psicométricas de la escala de cultura organizacional de Denison en una población de 1,758 colaboradores, de los cuales obtuvimos una muestra no probabilística por conveniencia de 300 trabajadores. Asimismo, es muy importante mencionar que la cultura organizacional, es una estructura profunda de la organización, centrada en los valores, y en las creencias de todos los miembros de la empresa (Denison, 1996) teniendo esta como teoría principal de nuestra investigación.

Por otra parte, como primer objetivo, se dio a conocer el determinar la validez de constructo a través de la correlación ítem-test, el cual se realizó en lo concerniente al análisis descriptivo en donde se visualiza que en las respuestas casi todos los reactivos, se reportaron valores sobre el .40. Por otro lado, cabe mencionar que la marcación con mayores frecuencias fue de acuerdo, en tanto a los ítems 39 y 50 la frecuencia fue totalmente en desacuerdo. Posterior a ello, en los índices de homogeneidad ítem-factor van de .32 a .68 y en ítem-test de .31 a .66, salvo 6 reactivos que presentan valores deficientes a .30 (15, 19, 24, 39, 43 y 50) (Elosua y Bully, 2012).

Cabe mencionar que en el estudio realizado por Bonavia et al., (2010), obtuvieron repuestas similares con índices de 0.39 a 0,76. De igual forma con Dextre (2018), en el cual obtuvieron resultados similares a .63 a .692, consiguiendo una correlación inferior para los ítems 15, 19, 24, 29, 34, 39, 43 y 50. Por último en la investigación realizada por Zaderey y Bonavia (2016), el cual obtuvieron resultados con índices de .42 a .62. Observando estos resultados con los obtenidos en nuestra investigación nos complace el haber logrado similitud ya que nos indica que vamos en buen camino.

Contestando al segundo objetivo se determinó la validez interna a través de análisis factorial confirmatorio, teniendo en cuenta el modelo teórico de cultura organizacional propuesto por cuatro dimensiones.

Se realizó el Análisis Factorial Confirmatorio, a través del método de cuadrados mínimos ponderados robustos (MLSMV), obteniendo como resultados para el modelo original índices no adecuados (CFI=.742, TLI= .732, RMSEA= .085, SRMR= .097), ya que se obtuvo la presencia de 9 reactivos deficientes, en el cual se reespecificó un segundo modelo aceptable (CFI= .921, TLI= .918, RMSEA= .052, SRMR= .067) y posterior a ello, se procedió a realizar un tercer modelo, donde se obtuvo resultados similares al segundo modelo (CFI= .925, TLI= .922, RMSEA= .051, SRMR= .066), cabe resaltar, que se realizó el tercer modelo para contrarrestar y tener mejor validez en los resultados, indicando valores requeridos en base a las 4 dimensiones, implicancia o involucramiento de (.60 a .75), consistencia (.58 a .86), adaptabilidad (.60 a .75) y misión, (0.63 a .81) , por ende se considera un instrumento válido. (Johnson y Stevens, 2001)

En base a lo mencionado anteriormente, Dextre (2018), obtuvieron índices de ajustes, el cual hace mención al ajuste absoluto por medio de, (GFI=.948, SRMR=.0802, NFI=.938, PNFI=.897), asimismo, en las cargas factoriales estandarizadas, se aprecia las dimensiones como; implicación (.517 a .762), consistencia (.557 a .660), adaptabilidad de (.447 a .677), y misión de (.472 a .737).

Por otra parte, y para finalizar se observó en la tabla que en la correlación policórica por ítems no hay presencia de colinealidad (.80) en los reactivos (Pérez et al., 2013).

Como tercer objetivo, se estimó determinar la confiabilidad en base a la consistencia interna del alfa de omega, el cual permite resultados más exactos utilizando las cargas factoriales estandarizadas, lo que hace más estable los cálculos y presenta el nivel más preciso de fiabilidad, el alfa de omega no depende de la cantidad de ítems, puesto a que no se ve afectado. (Ventura y Caycho, 2017).

Asimismo, no se optó por el alfa de Cronbach, puesto a que este se ve afectado por el número de ítems, además trabaja con puntuaciones directas (Elosua, 2003),

Con respecto a los resultados se aprecia que en el modelo propuesto por el autor (modelo 1) los valores van de .92 a .93, y en el modelo reespecificado (modelo 2) de .93 a .94, denotando valores aceptables (Campo y Oviedo, 2008).

Por otra parte, cabe resaltar que encontramos investigaciones cómo; Bonavia et al., (2010), el cual en su investigación utilizaron como método el coeficiente de Cronbach donde se obtuvo una confiabilidad de 0.87 a 0,93. Zaderey y Bonavia (2016) también tomaron como método el coeficiente de Cronbach en el cual obtuvieron una confiabilidad de 0.72 a 0.93. A diferencia de Dextre (2018), que utilizó como método el coeficiente Omega de McDonald, obteniendo valores propuestos por el autor de .865 a .920 y por el modelo reespecificado de .881 a .929. Se puede visualizar en dichas investigaciones valores aceptables, por lo que podemos obtener opiniones positivas de ambos métodos y podemos comparar estudios y resultados para poder llegar a la conclusión de qué método es el mejor para nuestro tipo de investigación.

Por último, cabe mencionar que el DOCS de Denison posee apropiadas propiedades psicométricas mediante una reespecificación y desistiendo de los reactivos ya explicados con anterioridad, evidenciando su uso con respecto a los índices de validez y confiabilidad reportados en nuestra investigación.

Siendo una contribución experimental para investigaciones próximas que requieran hacer uso de este instrumento como; empresas, colegios, organizaciones que deseen evaluar a su personal sobre la cultura organizacional que puedan poseer, siendo esto de gran utilidad para sus objetivos, metas, misiones, visiones, etcétera como organizaciones y como parte de una sociedad que desea crecer en la industria que se maneje.

Encontramos satisfacción ante los resultados comparándolos con nuestra teoría y los trabajos acerca de nuestra variable, ya que lo obtenido fue lo esperado desde que iniciamos con la investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye, que el cuestionario de Cultura Organizacional, logró la validez de constructo por medio de la correlación ítems-test. En el cual se realizó se observó valores de homogeneidad ítem-factor van de .32 a .68 y en ítem-test de .31 a .66, a excepción de 6 ítems que presentan valores menores a .30 (15, 19, 24, 39, 43 y 50) considerados como deficientes.

Segunda: Se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC), a través del MLSMV. El cual se aplicó 3 modelos, obteniendo en el modelo 1 que los índices de ajuste no son adecuados. Asimismo, el ajuste del segundo modelo es aceptable, y finalmente, se procedió a estimar un tercer modelo el cual indica similitud al segundo modelo aplicado.

Tercera: En base a la confiabilidad se estableció a través del método de consistencia interna Omega, indicando que, en el modelo establecido por el autor, los valores van de .92 a .93, y en el modelo reespecificado de .93 a .94, denotando valores aceptables.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Realizar validez de contenido para así tener conocimiento si los reactivos cumplen con los criterios de dominio y así poder establecer la validez y confiabilidad sin contar con los reactivos deficientes del cuestionario 15, 19, 24, 34, 39, 43, 50, 56 y 58.

Segunda: Tener en consideración el constructo original y que otras poblaciones puedan utilizarlo para obtener resultados nuevos de validez y confiabilidad.

Tercera: Se recomienda para próximas investigaciones antes de pasar por la consistencia interna para darle la confiabilidad, realizar una prueba piloto y recomendación de jueces.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association*. (6^a ed. revised manual). Elsevier Masson.
- Asociación Médica Mundial (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*.
- Ato, M.; Benavente, A y López, J. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29, 1038- 1059.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Management & Collaborating in the Competitive World*. México: McGraw-Hill.
- Bonavia, T., Prado, V. y Barberá, D., (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothema*, 21, 633- 638.
- Bonavia, T., Prado, V. y García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *Summa Psicológica UST*, 7,15-32.
- Campo-Arias, A & Oviedo, H (2008) Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. Colombia. *Revista de Salud Pública*, 10(5).
- Cantillo, E. y Daza, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en la competitividad de las empresas. *Escenarios*, 9, 18-23.
- Chiavenato I. (1993). *Administración de recursos humanos*. México D. F: Editorial Mc Graw Hill.
- Cujar, C., Ramos, C., Hernández H., y López J. (2013) Cultura organizacional: evolución en la medición. *ELSEVIER DOYMA*, 351(29).

Curran, PAGES. J., Oeste, S. GRAMO., & Pinzón, GRAMO. F. (1996). los robustezde prueba Estadísticas a no normalidad y especificación error en estafa- firmatorio factor análisis. *Psicológico Métodos*, 1, dieciséis –29

Dextre, Y. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala de Cultura Organizacional en colaboradores de Instituciones del rubro Salud Chimbote [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26296/dextre_sy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1ed.). Vasco: Universidad de Vasco.

Jofreh, M & Masoumi, E. (2013). Diagnosing organizational culture: An empirical investigation. *Management Science Letters*, 3(9), 2461-2466.

Melián, V. (2016). *Cultura como clave para gestionar exitosamente la estrategia*.

Ocegueda, C. (2004). *Metodología de la investigación: métodos, técnicas y estructuración de trabajos académicos*.

Otzen, T., & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio.

Pérez, M., & García, P. (2013). *Metodología de la investigación: métodos, técnicas: adaptación de las escalas MacArthur al gallego*. *Psicothema*, 15, 352- 361.

Robbins, S. y Jugde, R. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall

- Rodríguez Garay, R. (2009). La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Revista Invenio*,12(22), 67-92.
- Ruiz, Y., Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas*,8(2): Perspectivas en psicología, 286, 285-307.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. 3ª ed. San Francisco: Jossey.
- S. Korkmaz, D. Goksuluk y G. Zararsiz. (2019) Pruebas de normalidad multivariante
- Van (2016). La cultura organizacional en el Perú. *Redacción Gestión*.
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1).
- Zaderey, O. y Bonavia, T. (2016) Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey. *Escritos de psicología*, 51(9).

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación en la que se le aplicará el instrumento denominado Cuestionario de Cultura Organizacional. La finalidad del presente documento es para poder obtener su consentimiento como participante de nuestra encuesta.

Este presente proyecto es conducido por las alumnas Guevara Tuesta Melissa y Pereda Bermejo Zaira, de la carrera profesional de psicología de la filial Chimbote, de la facultad de ciencias de la salud. Así mismo, está supervisado por el docente asesor Dr. Martín Noé Grijalva con correo electrónico hnoe@ucv.edu.pe.

La meta de dicho estudio es hallar las propiedades psicométricas del instrumento de cultura organizacional en colaboradores de una empresa de cine.

Si accede a participar, se le pedirá por favor completar el cuestionario que le tomará entre 15 a 20 minutos aproximadamente de su tiempo. La participación del estudio es de forma voluntaria. La información que se recoja será totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta actividad. Siendo las respuestas al cuestionario de manera anónima.

Si tienes alguna duda sobre este estudio, puedes hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Solicitando de manera global lo que arroja la investigación a ello le proporcionamos los siguientes correos electrónicos: zaira.pereda@hotmail.com y melissa_kimberly98@hotmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

Firma del participante

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

EDAD: _____ **TIEMPO DE SERVICIO:** _____ **SEXO:** _____

A continuación, encontrarás una serie de frases relacionadas con la cultura organizacional que percibes en tu institución, Lea cada una de las frases y conteste de acuerdo a la siguiente escala marcando con una (X).

- I. Totalmente en desacuerdo (TD)
- II. En desacuerdo (D)
- III. Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo (ND/NA)
- IV. De acuerdo (DA)
- V. Totalmente de Acuerdo (TA)

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas y serán estrictamente confidenciales:

N°	DIMENSIONES / ítems					
	DIMENSIÓN 1: Implicancia o involucramiento	TD	D	ND/NA	DA	TA
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización					

10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12	Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
DIMENSIÓN 2: Consistencia		TD	D	ND/NA	DA	TA
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20	Existe un código ético que guíe nuestro comportamiento y nos ayude a distinguir lo correcto					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22	Este grupo tiene una cultura “fuerte”					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					

27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad		TD	D	ND/NA	DA	TA
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33	Adoptamos nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34	Los intentos de realizar cambios suelen ser difícil					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43	Muchas ideas “se pierden por el camino”					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					

45	Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”					
	DIMENSIÓN 4: Misión	TD	D	ND/NA	DA	TA
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cómo será en el futuro					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOE GRIJALVA HUGO MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Propiedades psicométricas de la Escala de Cultura Organizacional en colaboradores de una empresa de cine Lima.", cuyos autores son PEREDA BERMEJO ZAIRA MILAGROS, GUEVARA TUESTA MELISSA KIMBERLY PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 23 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOE GRIJALVA HUGO MARTIN DNI: 02866477 ORCID: 0000-0003-2224-8528	Firmado electrónicamente por: HNOEG el 05-02- 2023 19:30:23

Código documento Trilce: TRI - 0526816