



FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades psicométricas de la Escala de Cultura Organizacional en colaboradores de
Instituciones del rubro Salud Chimbote”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora:

DEXTRE SÁNCHEZ, Yomyra Maybell

Asesora:

DR. NOÉ GRIJALVA, Hugo Martín

Línea de Investigación:

Psicométrica

Nuevo Chimbote- Perú

2018

PÁGINA DEL JURADO

**Dr. Noé Grijalva Hugo Martin
Presidente**

**Mg. Iveth Flores Flores
Secretaria**

**Mg. Lincol Orlando Olivas Ugarte
Vocal**

DEDICATORIA

Dedico este estudio en primer lugar a Dios por ser mi ayuda y mi consuelo para seguir adelante, pese a las adversidades que tuve en el camino y más por incluir en mi vida a personas que me permitieron crecer tanto personal como profesionalmente, demostrando el inmenso amor que tiene, porque por todo lo que tuve, por todo lo que tengo y por todo lo que tendré siempre daré gracias a Dios.

De igual manera dedico este estudio a mis padres por siempre brindarme su amor, su apoyo constante en lo necesario, por impulsarme a seguir adelante, también por estar presente en todo obstáculo presentado durante mi carrera y porque en todo momento han apoyado y respetado mis decisiones; no me queda más que agradecerles por siempre ser mi estímulo de logro, por ello se merecen mi mayor respeto.

De igual manera Dedico este trabajo a toda mi familia por impulsarme a seguir adelante y siempre ser mi soporte, asimismo agradezco a mis hermanos quizá no de sangre pero si de corazón, a esos amigos que se convirtieron en mi mano derecha, gracias por compartir buenos momentos juntos y siempre estar presente.

Dextre Sánchez Yomyra Maybell

AGRADECIMIENTO

A Dios por el inmenso amor y gloria que tiene.

A mis padres por siempre brindarme su apoyo y amor incondicional.

A mi familia por enseñarme el valor del esfuerzo día a día.

A mis amigos por alentarme a seguir adelante y generar nuevos proyectos.

A los docente que contribuyeron en el presente trabajo en especial para mis asesore Dr. Hugo Martín Noé Grijalva y Mg. Teresita del Pilar Aldave Herrera quienes velaron por mi progreso continuo durante mi periodo en la universidad.

Por último a las Instituciones y colaboradores del sector salud por brindarme su tiempo y oportunidad para dar su consentimiento como participantes de la evaluación.

Dextre Sánchez Yomyra Maybell

DEDICATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Dextre Sánchez Yomyra Maybell con DNI 73144711, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Chimbote, Julio del 2018

Dextre Sánchez Yomyra Maybell

DNI: 73144711

PRESENTACIÓN

Estimados señores miembros del Jurado les presento la tesis “Propiedades psicométricas de la escala de cultura organizacional en colaboradores de Instituciones del rubro salud – Chimbote”, el cual tuvo como objetivo principal determinar las propiedades psicométricas del constructo, por ello la presente investigación se realizó en cumplimiento del Reglamento de Grado y Título de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Licenciado de Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Con mucho respeto

La autora.

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN:	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos:	13
1.3. Teorías relacionadas al tema:	14
1.3.1. Definiciones:	14
1.3.2. Enfoques de la cultura organizacional:.....	16
1.3.3. Importancia de la cultura organizacional	17
1.3.4. Como se forma una cultura:	17
1.3.5. Importancia de Diagnosticar la cultura organizacional	18
1.3.6. Dimensiones de la Cultura Organizacional:	19
1.4. Formulación del problema:	21
1.5. Justificación:	21
1.6. Objetivos:	22
1.6.1. Objetivos Generales:	22
1.6.2. Objetivos Específicos:	22
II. MÉTODO:	22
III. RESULTADOS:	29
IV. DISCUSIÓN:	34
V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:	38

TABLAS

Tabla 01: Matriz de operacionalización de variables.....	23
Tabla 02: Distribución de la muestra estratificada de colaboradores de las instituciones del rubro salud de Chimbote	25
Tabla 03: Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem factor (n=316)	29
Tabla 04: Índices de ajuste absoluto, comparativo y ajuste parsimonioso.	30
Tabla 05: Cargas factoriales estandarizadas según el análisis factorial confirmatorio de la escala de cultura organizacional (n=316).	312
Tabla 06: Matriz de correlaciones por ítems de la escala de cultura organizacional (n=316).	33
Tabla 07: Estadísticos de fiabilidad de la escala de cultura organizacional según el modelo propuesto por el autor y el modelo reespecificado (n=316)...	34

RESUMEN

La presente investigación es de tipo instrumental, tuvo por objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala de Cultura Organizacional de Denison (DOC) en colaboradores de Instituciones del rubro salud – Chimbote en una población de 1758, con una muestra de 316 colaboradores de instituciones del rubro salud. Dentro de los resultados la validez de constructo mediante la correlación ítems–factor alcanzó valores de $-.63$ a $.692$, de valoración inaceptable a muy bueno obteniendo una correlación baja para los reactivos 15, 19, 24, 29, 34, 39, 43 y 50. Asimismo se obtuvo evidencias de validez mediante el análisis factorial confirmatoria de índices de ajuste absoluto, donde SRMR es de $.0802$ cuyo punto de corte se ubica por debajo de $.080$ para un buen ajuste y un GFI, NFI, PNFI que sus puntos de corte se ubica en valores por encima de $.90$. Finalmente se evidencia la confiabilidad mediante índices de consistencia interna de la escala a través del coeficiente de alfa de Cronbach donde alcanzó índices de $.851$ a $.914$, indicando que es una prueba confiable y consistente.

Palabra clave: propiedades psicométricas, validez, confiabilidad,

ABSTRACT

The present investigation is of instrumental type, aimed to determine the psychometric properties of the Denison Organizational Culture (DOC) scale in collaborators of institutions of the health sector - Chimbote in a population of 1758, with a sample of 316 collaborators of institutions of the health item. Within the results, the construct validity by means of item-factor correlation reached values of $-.63$ to $.692$, from unacceptable to very good valuation, obtaining a low correlation for the reactants 15, 19, 24, 29, 34, 39, 43 and 50. Evidence of validity was also obtained through confirmatory factor analysis of absolute adjustment indices, where SRMR is $.0802$ whose cut-off point is below $.080$ for a good fit and a GFI, NFI, PNFI that its cut points are located in values above $.90$. Finally, the reliability is evidenced by internal consistency indices of the scale through Cronbach's alpha coefficient where it reached indices of $.851$ to $.914$, indicating that it is a reliable and consistent test.

Keyword: psychometric properties, validity, reliability,

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad problemática

La cultura organizacional es un tema que se venía observando años atrás tan solo en la interacción de las personas, sin embargo fue a mediados de los años ochenta donde se define ampliamente lo que es cultura organizacional, por ello con el tiempo se ha vuelto un tema y elemento fundamental para toda institución, ya que esta influye mucho en la actitud que tomen los colaboradores, el clima que se percibe, el compromiso y la identidad que se tiene con dicha empresa, siendo así esta una herramienta indispensable para lograr la efectividad y un aumento financiero (Ruiz y Naranjo, 2012, p. 286). Por ello una empresa efectiva es aquella que permite que sus colaboradores formen parte de las decisiones que se tomen, ya sea que afecten o favorezcan a su trabajo, permitiéndoles así tener un mayor compromiso y re dirigiendo sus decisiones hacia el objetivo que pretende lograr dicha organización (Bonavia y Prado, 2010, p. 17).

Según Morales (2011) en cuanto a sus definiciones más clásicas explica algunos elementos que pueden ser observados o tomados al momento de evaluar la cultura, lo que se puede ver exteriorizado como la forma de vestir, comportamientos, comunicación, escritos, símbolos, ritos, normas y valores, los cuales han sido evaluados y utilizados por medio de la psicología, antropología y el comportamiento organizacional (parr. 2).

Pedraza et al. (2015) Mencionan que la cultura organizacional son creencias que amplían más el significado de cultura, tomándola así como respuestas ante situaciones o problemas externos y de integración interna, originando una fase de creencia y presunciones que van adoptando los integrantes de la organización en base a las experiencias como a las estrategias significativas que han ido implementando para adaptarse a la empresa (p. 18).

Por otro lado se puede decir que en nuestro país hace tiempo atrás no se tenía conocimiento sobre la influencia que tiene la cultura organizacional en los resultados, la productividad y el ingreso, debido a que existe una

gran cantidad de empresas informales, pero eso ha cambiado, pues ahora ya muchas organizaciones muestran interés en ella y han comenzado a gestionarla (Castillo, 2014, p. 117-119).

Así mismo Carlos et al. (2016) Mencionan que la gestión de la cultura en el Perú se debe al aumento de la competencia en el mercado laboral, de hecho hay magníficos ejemplos de empresas peruanas que están a la vanguardia en el tema; sin embargo, para las organizaciones que aún la desconocen que son la mayoría, se recomienda la búsqueda de nuevas formas de competir, aprovechando las capacidades organizacionales colectivas de la empresa, las cuales son claves para sobresalir (p. 166).

Con referencia a lo anterior, se puede decir entonces que la cultura organizacional logra el desarrollo de manera efectiva, ya que está compuesta por muchos factores en los que se resaltan la comunicación, el compromiso, entre otros, que si no se mantienen pierden la credibilidad. Es ahí la importancia de la creación de instrumentos que permitan evaluar esta variable entre los que podemos encontrar y que fueron adaptadas al castellano están el “Organizational Culture Inventory” (OCI, Inventario de cultura organizacional) de Cooke y Lafferty en 1987, tenemos también “The Kilman-Saxton Culture-Gap Survey” de Kilman y Saxton en 1984, el cual es una encuesta sobre la brecha cultural y por último el Denison Organizational Culture Survey “Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison” de Denison el cual fue creado en el año 1984.

En base a las investigaciones realizadas con respecto a mi escala, se determinó trabajar con el cuestionario de cultura organizacional de Denison, el cual es una prueba idónea para evaluar la cultura organizacional, una de las limitaciones de la investigación es no haber encontrado antecedentes a nivel nacional y local, es por ello que se pensó clarificar y evidenciar los resultados en los colaboradores de las Instituciones del rubro salud Chimbote, comparando con los estudios pasados de investigadores internacionales, siendo esta una desventaja para encontrar una información base, así mismo en la tesis de Bonavia,

Prado y García (2010) se puede observar que existen ítems inversos los cuales dificultan la evaluación según la situación poblacional de la muestra, es por ello que en su investigación se pudo observar que existe un ítem que presenta una correlación muy baja con el conjunto de la escala, tomando como partida la siguiente afirmación cabe recalcar que una de las limitaciones de la presente investigación son las cargas factoriales bajas de 8 ítems, los cuales fueron suprimidos (15,19, 24 y 29,34, 39,43 y 50); finalmente cabe recalcar que se realiza este estudio con la finalidad de verificar cuan confiable es la prueba a aplicar y demostrar así mismo la importancia de la cultura organizacional. Por tal motivo surgió la necesidad de realizar un análisis psicométrico de la escala de cultura organizacional en los colaboradores de instituciones del rubro salud del Distrito de Chimbote, teniendo como objetivo obtener la validez, confiabilidad de dicho Instrumento, para aportar al campo de la investigación y tener alcances sobre este tema.

1.2. Trabajos previos:

Bonavia, Prado y García (2010) en su investigación Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison obtuvieron que en grupos de Investigación y desarrollo universitarios de habla hispana de la encuesta sobre cultura organizacional de Denison. Donde el cuestionario estuvo compuesto por 60 ítems que identifican 12 tipos culturales, que a su vez se agrupan en cuatro dimensiones, fue aplicada a una muestra de 488 personas pertenecientes a 39 grupos de I+D tecnológicos de una Universidad, lo que ha demostrado su influencia para aumentar la efectividad organizacional, los resultados obtenidos muestran unas propiedades psicométricas adecuadas para la adaptación realizada en cuanto a validez que oscilan entre 0,39 hasta 0,76 que indica que la escala es aceptable y fiabilidad de 0,87 a 0,93, indicando así que el instrumento es bueno, lo que replica casi en su totalidad la estructura del modelo de la versión original.

Zaderey y Bonavia (2016) en su investigación Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey más conocido como DOCS, tuvieron como objetivo analizar la validez de la versión en español del DOCS, donde se evaluó la validez convergente por medio de las correlaciones de Pearson, utilizando una muestra de 344 miembros de una universidad española pertenecientes a diferentes grupos de investigación. Donde se tuvo como resultado que la segunda dimensión carece de efectividad, asimismo se llegó a considerar que el DOCS es un instrumento especializado en la evaluación de Organizaciones con una cultura constructiva, siendo así que en su validez se tiene un índice de 0.42 hasta 0,62 y en confiabilidad se obtuvo los siguientes índices que oscilan entre 0,72 hasta 0.93.

Jofreh y Masoumi (2013) en su investigación “Diagnosing organizational culture: An empirical investigation” que en castellano es “Diagnosticar la cultura organizacional: una investigación empírica” presenta una investigación que se encargó de estudiar factores importantes que influyen en la cultura organizacional en la industria bancaria. El estudio propuesto utiliza el cuestionario estándar de Denison para diagnosticar la cultura organizacional. Alfa de Cronbach ha sido calculada como 0.927, que está bastante cerca del límite aceptable. Los resultados indican que las dimensiones de la participación en el trabajo (2.961) y la misión de la organización (2.914) están en una mejor posición en comparación con las dimensiones de compatibilidad (2.724) y la consistencia (2.621). El estudio propone un nuevo marco organizacional integral, que ayuda a construir nuevas estrategias.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. Definiciones:

La variable e incluso el constructo han sido definidos por variados autores los cuales se muestran a continuación:

Denison (1994) citado por Bonavia, Prado y Barberá (2009) nos dicen que la cultura organizacional son los valores, las creencias y los

principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerzan esos principios básicos.

Según María (2010), nos dice que "la cultura organizacional es un estándar de supuestos básicos compartidos que un grupo aprendió, para resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna y que funcionó para ser considerado válido y enseñado a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con respecto a estos problemas" (p.18).

En una investigación Cujar, Ramos, Hernández y López (2013) definieron la cultura organizacional como el conjunto unitario de concepciones compartidas y creencias asumidas por un grupo humano, determinando el logro de los objetivos (p. 351).

Si tuviera que hablar de uno de los veteranos que define la cultura organizacional tendría que referirme a Chiavenato (2009)

“Quien dice que la cultura organizacional está compuesta por valores, costumbres, códigos de ética y conducta, reglamentos de trabajo que se transmiten a través del tiempo de una generación a otra, las cuales establecen determinadas normas, ya que desde nuestro nacimiento las personas vamos interiorizando y acumulando elementos de la cultura mediante la educación y socialización que recaen sobre la motivación y las expectativas respecto al trabajo y las relaciones, las cuales definen el desempeño de los individuos aparte de que esta influye en el proceso de comunicación.”

Por último Schein (2004) refiere que la cultura organizacional es un patrón de elementos en conjunto que las personas van aprendiendo a medida que van resolviendo los problemas dentro y fuera de la organización, que funcionan en momentos de situaciones

inesperadas, lo que permite que los miembros perciban, piensan y sienten en relación a esos problemas (p. 12).

1.3.2. Enfoques de la cultura organizacional:

Según Páramo (2014), nos habla de tres enfoques, en las cuales tienes diferentes perspectivas sobre la cultura organizacional:

- a) Management comparativo: La cultura es considerada como un instrumento al servicio de las necesidades biológicas y psicológicas del ser humano, las organizaciones son instrumentos sociales establecidos para el cumplimiento de tareas específicas (teoría clásica de la administración). La cultura es considerada como un factor antecedente, una variable explicatoria, o como un marco más amplio que está influenciando el desarrollo y el reforzamiento de las creencias (p.8).
- b) Management de contingencia: Esta perspectiva considera a la cultura como un mecanismo adaptativo-regulatorio unificando a los individuos dentro de las estructuras sociales, las organizaciones son consideradas organismos adaptativos que existen a través del proceso de intercambio que sostienen con el ambiente donde se desenvuelven (teoría de la contingencia). La cultura es entonces usualmente definida desde una óptica social y normativa que mantiene cohesionada la organización (p.8).
- c) Estructural y psicodinámica: Las organizaciones son manifestaciones de procesos inconscientes (teoría de la transformación organizacional). Las formas organizacionales y las prácticas son entendidas como proyecciones de procesos inconscientes y son analizadas con referencia al inter-juego dinámico entre aquellos procesos fuera-del-conocimiento y su manifestación consciente. Esta perspectiva ha tenido poco desarrollo en la teoría organizacional. Asume que la mente humana ha construido limitantes mediante los cuales estructura el contenido psíquico y físico del individuo y, en consecuencia, la expresión de una cultura organizacional puede difundirse en lo eminentemente psicológico e introspectivo (p.10).

1.3.3. Importancia de la cultura organizacional

Existen varios autores que nos explican el por qué es importante la cultura organizacional en todas las instituciones:

Según Salazar (2013) manifiesta que, la cultura organizacional está considerada como la congregación de elementos, que componen un medio ambiente empresarial, fundado en valores, objetivos, creencias, costumbres, tradiciones, entre otras; resaltando la importancia de que una empresa necesita, ser dirigida por personal calificado y capacitado dispuesto a enfrentar los conflictos que se presentan a diario. Reafirmó asimismo, a la cultura organizacional, como un componente esencial en la empresa; es decir, que el éxito gira alrededor de este punto, considerando que se basa en lo antes mencionado, agrupación de valores, ideales, objetivos, metas, principios, tradiciones, entre otras (p. 137).

Por otro lado Cantillo y Daza (2011) dicen que para comprender la importancia de una cultura efectiva en las organizaciones, es necesario crear una mejoría continua, debido a que eso dependerá de la comunicación y no solo de la información, por ello es necesaria la creación de mecanismos internos con la finalidad de brindarnos resultados idóneos que permitan una competitividad sana y aprovechar al máximo las oportunidades que nos proporcionan, ya que esta debe generar integración y participación para que se convierta en clave para la transición o más conocida como el cambio (p. 20).

1.3.4. Como se forma una cultura:

La formación de la cultura es esencial para el desarrollo de nuevos factores que permitan un buen desarrollo y posicionamiento de una empresa por ello Schein (2004) nos manifiesta lo siguiente:

La cultura se forma a través de una interacción espontánea: Los cuales son normas de comportamiento que gradualmente llegan al grupo ya sea en la manera correcta de pensar, sentir y actuar.

Donde también debe existir un líder fundador, es decir, aquel quien se dirige y dirige a su grupo hacia el éxito, confirmando así su visión.

Por ello es que nos dice que la cultura de grupo puede definirse como un patrón de comportamientos básicos que son aprendidos por un grupo mientras solucionan sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han sido trabajados lo suficientemente bien para ser considerados como válidos y, por lo tanto, son enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a ellos.

1.3.5. Importancia de Diagnosticar la cultura organizacional

María (2010) nos comenta que la cultura organizacional comprende un conjunto de fuerzas importantes, por eso realizar su diagnóstico permitirá a la organización (p.7).

- Hacer que los colaboradores sean más productivos y satisfechos en el trabajo.
- Influenciar el comportamiento organizacional, de los individuos y de los grupos.
- Influenciar el patrón de creencias y expectativas compartidas por los colaboradores.
- Influir la forma en que los empleados hacen negocios, tratan a los clientes y demás miembros de la empresa.
- Incrementar el grado de lealtad expresado por los colaboradores.
- Institucionalizar los valores deseados por el liderazgo de la empresa.
- Conocer la subjetividad de los comportamientos que gobiernan los colaboradores.
- Aumentar el rendimiento organizacional.

- Alinear los comportamientos a las prácticas organizacionales.
- Alinear los comportamientos a las estrategias organizacionales.
- Auxiliar a legitimar el sistema gerencial de la empresa.
- Clarificar y reforzar patrones de comportamiento.

1.3.6. Dimensiones de la Cultura Organizacional:

Según Bonavia, Prado y García (2010) nos mencionan cuatro dimensiones o rasgos los cuales describiré basándome en la investigación de los autores ya mencionados quienes se orientaron a tomar estos grandes rasgos que les pudo brindar el autor original de la escala de Cultura organizacional (pg, 17-19).

Implicación

Esta dimensión se orienta en los trabajadores se encuentren inmersos dentro de las decisiones que tome la empresa como tal ya que esto hará que se sientan comprometidos y a la vez, piensen que son parte importante de la organización, de tal manera que al tomar estas decisiones junto a la empresa les permitirá apreciar cuales son las posibles consecuencias o beneficios que traerán a sus trabajo, Esta dimensión está dividida en tres sub-escalas que son las siguientes:

- Empowerment: Es la capacidad que tiene una persona para poder definir funciones y guiar a un grupo sobre un objetivo determinado.
- Trabajo en equipo: Es el trabajo que requiere que varios miembros colaboren entre sí para alcanzar un objetivo en común.
- Desarrollo de capacidades: Es aquel desarrollo que se encuentra basado en las competencias y habilidades de los colaboradores de una determinada Institución.

Consistencia

Esta dimensión consisten en la integración de resultados de una visión en conjunto, aquellos valores bien definidos y estables que se tiene cunado una empresa está bien integrada. También está integrada por tres sub-escalas que complementa la información general:

- Valores centrales: En este caso los trabajadores de la empresa se forman valores que comparten y lo van adaptando como parte de su identidad.

- Acuerdo: En este caso es la capacidad que tienen los trabajadores para llegar a conclusiones o decisiones en conjunto que cuando ocurra un problema este pueda ser conciliado.
- Coordinación e integración: Este es un componente fundamental ya que implica el hecho de que distintas áreas pueden trabajar en conjunto ya sea que tengan mandos altos, medios o bajos, rompiendo así la barrera y puedan cumplir el objetivo en común que se tiene.

Adaptabilidad

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Esta dimensión también se encuentra compuesta por otros tres elementos:

- Orientación al cambio: Es la capacidad que se tiene para estar dispuesto a cumplir nuevos retos, desarrollarse como persona y no permitir una resistencia al cambio.
- Orientación al cliente: Es necesario que los colaboradores se sientan identificados con los valores e la empresa, siendo tal una manera de fidelizar a los clientes y por ser tal una buena atención orientada al cliente.
- Aprendizaje organizativo: La organización transforma en oportunidades los elementos de su entorno para ser innovadores y de tal forma crear un desarrollo personal tanto de capacidades como de conocimientos.

Misión

En este caso las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto, o no son exitosas ya que han de tener un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Al igual que la dimensión anterior también en este caso podemos contar con tres elementos los cuales son:

- Dirección y propósitos estratégicos: Son aquellas normas establecidas o planes establecidos los cuales muestran como los

colaboradores pueden influir o apoyar en el desarrollo de la organización.

- Metas y objetivos: la misión, visión y estrategia pueden tomarse como punto de partida para alcanzar las metas a seguir que son pertenecientes a su trabajo.
- Visión: Esta es una pauta principal con la que los colaboradores se sentirá motivados, ya que es como quiere ser reconocida la organización en un futuro, lo que se presenta como una guía y dirección.

1.4. Formulación del problema:

¿Cuáles son las evidencias psicométricas del cuestionario de Cultura organizacional en colaboradores de Instituciones del rubro salud del Distrito de Chimbote?

1.5. Justificación:

A nivel teórico el estudio psicométrico servirá para aumentar el conocimiento con respecto al constructo y la variable, de igual forma este proyecto ayudará a contrastar que relaciones guardan las investigaciones realizadas, con la presente investigación.

A nivel práctico el instrumento psicométrico aportara de manera válida y confiable las investigaciones sobre Cultura organizacional, teniendo en cuenta la adaptación para el medio local y las características de la población, asimismo aumentando el uso del cuestionario en otras poblaciones.

A nivel metodológico servirá a futuras investigaciones para realizar una comparación y puedan tomar los resultados como base del desarrollo de sus proyectos de investigación. Por ello se busca profundizar en dimensiones que nos permitirán tener más claro el marco de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

La presente investigación aportará a los psicólogos organizacionales a nivel social en cuanto a la medición y evaluación de la cultura organizacional, siendo así posible una intervención y apreciación de las fortalezas u oportunidades de mejora en cada dimensión analizada, para un alcance del éxito deseado por cada Institución u organización.

1.6. Objetivos:

1.6.1. Objetivos Generales:

- Determinar las evidencias psicométricas de la escala de cultura organizacional en colaboradores de las Instituciones del rubro salud del Distrito de Chimbote.

1.6.2. Objetivos Específicos:

- Establecer la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio basada en la escala de cultura organizacional en colaboradores de Instituciones del rubro salud Chimbote.
- Establecer la confiabilidad de consistencia interna de la escala de cultura organizacional de Denison en colaboradores de Instituciones del rubro salud Chimbote.

II. MÉTODO:

2.1. Tipo de Estudio:

Asimismo el tipo de estudio es instrumental pues analiza las propiedades psicométricas de instrumentos de medida psicológica que ayuda a medir un determinado comportamiento, ya sea la creación de nuevos test o la adaptación de la misma (Ato, Benavente y López, 2013, p.1042 y Montero y León, 2007)

2.2. Operacionalización de variables:

En base a esta definición conceptual, la prueba fue desarrollada como un constructo conformado por 60 ítems en total, los cuales se distribuyen en cuatro dimensiones: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión, donde cada dimensión está conformado por 3 sub-escalas que a su vez cada una posee ítems.

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables

variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensional	Escala de dimensión
CULTURA ORGANIZACIONAL	Según María (2010), nos dice "La cultura organizacional es un estándar de supuestos básicos compartidos que un grupo aprendió, para resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna y que funcionó para ser considerado válido y enseñado a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con respecto a estos problemas. "(p.18).	Estilos de Afrontamiento al Estrés se medirá mediante la encuesta "Denison Organizational Culture Survey", que en castellano es la "Encuesta de Cultura Organizacional de Denison" que permite medir y evaluar la cultura en las organizaciones y los grupos de trabajo, consta de 60 ítems, 04 dimensiones y 03 sub-escalas por cada dimensión.	Implicación (1 al 15 ítem)	Escala Ordinal
			Consistencia (16 al 30 ítem)	
			Adaptabilidad (31 al 45 ítem)	
			Misión(46 al 60 ítem)	

2.3. Población:

La población está conformada por 1758 colaboradores de las Instituciones del Rubro salud de Chimbote debidamente registrados en las oficinas de personal (Recursos Humanos) en Junio 2017.

2.3.1. Muestra:

Se utilizará la siguiente fórmula de poblaciones finitas para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N z^2 P (1-P)}{(N-1) e^2 + Z^2 P(1-P)}$$

Dónde:

Nivel de Confiabilidad : **z** : 1.95

Proporción de P : **p** : 0.5

Tamaño poblacional : **N** : 1,758

Error de Muestreo : **e** : 0.05

Tamaño de la Muestra: **n**

Remplazando los datos:

$$n = \frac{(1,758)(1.95)^2 (0.5) (0.5)}{(1,758)(0.05)^2 + (1.95)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{1,671.19875}{4.3925 + 0.950625}$$

$$n = 316$$

Por ende la muestra estará conformada por 316 colaboradores de las Instituciones del Rubro salud del Distrito de Chimbote.

2.3.2. Muestreo:

Se utiliza el muestreo de tipo probabilístico pues cada elemento de la población tiene la probabilidad de ser elegido y estratificado; el cual se basa en dividir a la población en segmentos o estratos, y se selecciona una muestra para cada estrato (Baptista, Fernández, Hernández, 2014, p.181).

Según fórmula que se detallará a continuación:

$$F = \frac{n}{N}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Reemplazando datos:

$$F = \frac{316}{1758}$$

$$F = 0,18$$

Tabla 2: Distribución de la muestra estratificada de colaboradores de las instituciones del rubro salud de Chimbote

Instituciones	Varones	Mujeres	Total
Institución 1	14	6	20
Institución 2	82	79	161
Institución 3	55	80	135
Total			316

Fuente: Oficinas de Personal (Recursos Humanos) 2017

2.4. Criterios de selección:

A) Criterios de Inclusión

- Colaboradores que trabajen en las instituciones de salud seleccionadas del distrito de Chimbote y Nuevo Chimbote.
- Colaboradores de ambos sexos.
- Cualquier estado civil.
- Cualquier religión.
- Colaboradores del rubro salud que hayan firmado el consentimiento informado voluntariamente.
- Todos los colaboradores tanto asistenciales como administrativos del rubro salud que hayan respondido correctamente el cuestionario.

B) Criterios Exclusión

- Colaboradores que no acepten participar de la evaluación.
- Llenado inadecuado del instrumento.
- Colaboradores que no trabajen en las instituciones seleccionadas.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

A. TÉCNICA

En la investigación se hizo uso de la recolección de datos a través de la técnica de encuesta, del autor Denison donde se utilizará la escala de Cultura organizacional. A continuación se hablará de la escala:

B. INSTRUMENTO

Para la recolección de datos se utiliza, la escala de Cultura Organizacional de (DOCS) elaborado por Daniel R. Denison en el 1990 en el País de Estados Unidos y la adaptación de Bonavia, Prado y García en el 2010 en el País de España , dicho instrumento cuenta con 60 reactivos con forma de respuesta de tipo Likert, las cuales están distribuidos en cuatro dimensiones, la primera es la dimensión de

Implicación que cuenta con 3 reactivos de igual forma la dimensión de consistencia, asimismo la dimensión de adaptabilidad, la cual también cuenta con 3 reactivos, así como la dimensión de Misión, estos 3 reactivos o sub-escalas cuentan con 05 ítems cada una. Por otro lado puede ser administrada de manera individual o colectiva, asimismo su ámbito de aplicación son las Instituciones universitarias, empresas privadas o públicas.

C. VALIDEZ

El instrumento que se utilizará para la investigación psicométrica empleó la validez de constructo mediante el análisis factorial, exploratorio y correlación de ítems, donde los ítems contribuyen adecuadamente a la escala, es decir tiene una correlación relativamente alta en relación al cuestionario altamente que oscilan entre 0,39 hasta 0,70.

D. CONFIABILIDAD:

Con respecto a la confiabilidad del instrumento que se utilizó en la investigación, se empleó la consistencia interna mediante el índice de alpha de Cronbach tanto del cuestionario en general como de las diferentes dimensiones que componen a estas, obteniendo unos índices de 0,70 hasta 0,97, lo que quiere decir que el instrumento es bueno, sin embargo si se eliminaría el ítem 19 el índice menor podría aumentar a 0.78.

2.6. Método de análisis de datos:

Como primer procedimiento se realizó la recolección de datos utilizando el instrumento de Cultura organizacional, luego de ello se realizó la actividad del escrutinio, donde se determinó cuáles son válidos y cuales son viciados, posteriormente se vació la información en una base de datos del programa Excel 2016.

Para luego exportar la base de datos al programa IBM SPSS versión 24. De esta manera se obtuvo la media, desviación estándar, asimetría, curtosis, y la correlación ítems factor, mediante el coeficiente de correlación

R de Pearson (Elosua, 2003). Luego se utilizó la extensión Amos versión 24 donde se utilizó el método cuadrado mínimo no ponderados, se obtuvo los índices de ajustes: GFI y NFI, cuyos puntos de corte empiezan en el valor de $> .90$ para un buen ajuste, asimismo mayor a $.95$ para un ajuste óptimo, además el SRMR tienen su punto de corte en valores por debajo de $.80$ para un buen ajuste y por debajo de $.50$ para un ajuste óptimo, por último el PNFI para un buen ajuste se aceptan valores mayores a $.80$ y para un óptimo ajuste valores mayores a $.90$. (Escobedo, et.al., 2016). Asimismo, se obtuvo las cargas factoriales estandarizadas cuyo punto de corte se ubican en valores por encima de $.30$ para un buen ajuste, por otro lado, las covarianzas de aceptan valores por encima de $.40$ para un valor aceptable. (Fernández, 2015). Por último, se obtuvo una matriz de correlaciones Pearson.

Finalmente para la confiabilidad se utilizó el programa R- PROJECT versión 3.5.0, donde se utilizó la librería MBESS, para reportar el coeficiente omega y alfa.

2.7. Aspectos éticos:

Mediante la presente investigación, se tuvo en cuenta la privacidad de los colaboradores encuestados utilizando el consentimiento informado el cual fue firmado por los encuestados, tanto como la identidad de los participantes.

Se tuvo en cuenta la veracidad de los resultados, es decir que no se adulteró ninguna de las respuestas, mostrando honestidad dentro de la investigación.

La presente investigación se ajustará a los artículos 79° a 87° del Título XI del Código De Ética Profesional del Psicólogo Peruano que regula las actividades de investigación.

III.RESULTADOS:

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través del análisis estadístico de los datos recogidos de la aplicación de la Escala de cultura organizacional.

3.1. Análisis preliminar de los ítems de la escala de cultura organizacional en colaboradores de Instituciones del rubro salud Chimbote

Tabla 3: Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem factor (n=316)

Factor	Ítems	M	DE	As.	Curt.	Ít-Fac. r_{itc}
F1	co1	3.67	1.13	-.77	-.32	.619
	co2	3.75	.88	-.84	.53	.494
	co3	3.66	.93	-.76	.32	.565
	co4	3.76	.91	-.90	.89	.596
	co5	3.72	.90	-.91	.66	.574
	co6	3.53	.97	-.61	-.01	.667
	co7	3.77	.91	-.97	.87	.739
	co8	3.71	.98	-.71	.13	.692
	co9	3.59	.93	-.75	.53	.600
	co10	3.70	.86	-1.08	1.34	.688
	co11	3.57	.95	-.88	.57	.529
	co12	3.53	.89	-.66	.09	.619
	co13	3.43	.98	-.81	.23	.560
	co14	3.67	.93	-.91	.99	.466
	co15	3.03	1.08	-.06	-.89	-.063
F2	co16	3.07	1.07	-.32	-.83	.564
	co17	3.24	.94	-.50	-.29	.610
	co18	3.54	.95	-1.07	.85	.604
	co19	3.58	.99	-.63	.03	.252
	co20	3.84	.87	-1.20	2.03	.512
	co21	3.60	.88	-.90	.72	.512
	co22	3.54	.89	-1.04	1.21	.641
	co23	3.37	.87	-.80	.57	.541
	co24	3.24	.92	-.45	-.60	.142
	co25	3.54	.82	-.72	.63	.492
	co26	3.70	.76	-1.15	1.90	.491
	co27	3.53	.83	-1.00	1.31	.594
	co28	3.25	.91	-.48	-.55	.567
	co29	3.19	.90	-.17	-.50	.208
	co30	3.40	.85	-.91	-.05	.604
F3	co31	3.57	.92	-1.48	1.85	.461
	co32	3.82	.83	-1.44	2.76	.617
	co33	3.77	.80	-1.47	3.08	.601
	co34	3.39	.93	-.48	-.21	.221
F4	co35	3.46	.86	-.58	.13	.454
	co36	3.52	.83	-.58	.66	.574
	co37	3.51	.82	-.78	.58	.486
	co38	3.57	.82	-.82	.46	.554
	co39	2.92	.96	-.22	-.67	.141
	co40	3.50	.86	-.80	.36	.536
	co41	3.67	.98	-.79	.29	.472
	co42	3.51	.89	-1.04	.67	.449
	co43	3.28	.94	-.38	-.24	.185
	co44	3.96	.85	-1.11	2.04	.544
	co45	3.60	.85	-.90	.67	.385
	co46	3.85	.87	-1.16	1.66	.690
	co47	3.72	.82	-1.20	1.92	.658
	co48	3.89	.73	-1.28	3.17	.651
	co49	3.79	.77	-1.07	1.91	.669
	co50	3.11	.97	-.32	-.44	.076
co51	3.67	.84	-.96	1.09	.600	
co52	3.55	.85	-.79	.49	.608	
co53	3.59	.81	-.84	.77	.655	
co54	3.62	.81	-.90	.92	.661	
co55	3.66	.88	-.96	.94	.617	
co56	3.59	.89	-.61	.00	.609	
co57	3.59	.93	-.76	.41	.619	
co58	3.53	.87	-.78	.61	.495	
co59	3.76	.80	-1.01	1.74	.651	
co60	3.54	.83	-1.25	1.49	.542	

Nota: F1=Implicación; F2=Consistencia; F3=Adaptabilidad; F4=Misión; M=Media; DE=Desviación Estándar; As.=Asimetría; Curt.=Curtosis; It-Fac=Ítem-Factor; r_{itc} =índice de correlación R corregido

En la tabla 3, se observa que la media más baja es para el ítem 39 (M=2.92; DE=.96), y el ítem 44 presenta la media más alta (M=3.96; DE=0.85), asimismo, se aprecia que la desviación estándar oscila de .73 a 1.13, los valores de correlación ítems-factor superan el .20 considerados como aceptables, a excepción de los ítems 1, 24, 39,43 y 50 que presentan valores inferior a .20, considerados como no aceptables (Kline,1986); asimismo, se evalúa que los valores de la asimetría y curtosis los cuales se ubican por debajo del +/- 5, lo cual indica presencia de no normalidad univariada. (Ferrando y Anguiano 2010)

3.2. Análisis factorial confirmatorio

Tabla 4: Índices de bondad de ajuste absoluto, comparativo y ajuste parsimonioso.

Índices de Ajuste		Resultados AFC – Modelo propuesto	Resultados AFC – Reespecificado
Ajuste Absoluto			
GFI	Índice de bondad de ajuste	.928	.948
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	-	.0802
Ajuste Comparativo			
NFI	Índice normado de Ajuste	.880	.938
Ajuste Parsimonioso			
PNFI	Índice de ajuste normado de parsimonia	.868	.897

En la tabla 4, se asume una estructura de 4 factores de la escala de cultura organizacional de Denison, se procedió a efectuar el análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.919); el ajuste comparativo por medio del índice normado de ajuste (NFI=.902); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del índice de ajuste normado de parsimonia (PNFI=.868).

Tomando en cuenta que los índices de ajustes nombrados y utilizados previamente son en base al método de cuadrados mínimos no ponderados, ya que este es más flexible en cuanto a la cargas factoriales, como al aumento de los índices; de igual manera se está trabajando con los índices nombrados debido a que en algunas situaciones la cantidad de muestra no es adecuada para trabajar con la máxima verosimilitud y obtener los índices de CFI y RMSEA.

Sin embargo, al analizar los parámetros se observó que hay presencia de cargas factoriales estandarizadas inferiores a .30, que según Fernández (2015) nos menciona que al encontrarse por debajo del puntaje establecido las cargas factoriales no son favorables, es por ello que Medrano y Núñez (2017) mencionan que para realizar una re especificación es necesaria tener índices desfavorables del modelo teórico, que según Cupani (2012), corresponde a un procedimiento metodológico necesario para asegurar el ajuste de un modelo, posterior a los procedimientos de identificación, especificación, estimación del modelo y evaluación del modelo, cuando ello no ocurre los estudios psicométricos, carecen de impacto práctico y metodológico, constituyendo otra limitación de las investigaciones preliminares, en cuanto al análisis de los modelos factoriales obtenidos; por lo que se suprimió el reactivo 15 de la dimensión implicación, los reactivos 19, 24 y 29 de la dimensión consistencia, los ítems 34, 39 y 43 de la dimensión adaptabilidad y el reactivo 50 de la dimensión misión. El modelo reespecificado quedó con 52 reactivos, y se procedió a efectuar un segundo análisis factorial confirmatorio a través del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste ($GFI=.948$) y el residuo estandarizado cuadrático medio ($SRMR=.0802$); el ajuste comparativo por medio del índice normado de ajuste ($NFI=.938$); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del índice de ajuste normado de parsimonia ($PNFI=.897$).

Tabla 5: Cargas factoriales estandarizadas según el análisis factorial confirmatorio de la escala de cultura organizacional (n=316).

En lo concerniente a las cargas factoriales estandarizadas, se aprecia que en el factor implicación los valores van de .517 a .762, en el factor consistencia van de

.557 a .660, en el factor adaptabilidad de .447 a .677, y en el factor misión de .472 a .737

Ítems	Factores					
	F1	F2	F3	F4		
co1	.615				co33	.605
co2	.569				co35	.447
co3	.565				co36	.614
co4	.644				co37	.650
co5	.611				co38	.474
co6	.677				co40	.576
co7	.762				co41	.597
co8	.691				co42	.677
co9	.638				co44	.645
co10	.710				co45	.489
co11	.517				co46	.625
co12	.661				co47	.680
co13	.692				co48	.472
co14	.612				co49	.652
co16		.655			co51	.662
co17		.653			co52	.683
co18		.637			co53	.716
co20		.557			co54	.695
co21		.580			co55	.621
co22		.584			co56	.614
co23		.629			co57	.685
co25		.630			co58	.656
co26		.559			co59	.702
co27		.647			co60	.737
co28		.609			<i>Nota:</i> F1=Implicación;	
co30		.660			F2=Consistencia; F3=Adaptabilidad;	
co31			.497		F4=Misión	
co32			.580			

3.3. Análisis de consistencia interna

Tabla 07: Estadísticos de fiabilidad de la escala de cultura organizacional según el modelo propuesto por el autor y el modelo reespecificado (n=316)

Dimensiones	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Nº Ítems	α	ω	IC 95%		
								LI	LS	
Modelo propuesto por el autor	Implicación	54.10	8.831	-.939	1.344	15	.885	.909	.882	.934
	Consistencia	51.66	7.698	-1.153	2.405	15	.852	.884	.847	.919
	Adaptabilidad	53.06	7.029	-2.008	6.998	15	.821	.865	.805	.916
Modelo reespecificado	Misión	54.44	8.182	-1.598	4.770	15	.899	.920	.891	.949
	Implicación	51.08	8.834	-.868	.986	14	.906	.921	.900	.943
	Consistencia	41.65	6.990	-1.005	1.549	12	.878	.899	.872	.927
	Adaptabilidad	43.47	6.362	-1.768	5.128	12	.851	.881	.821	.917
	Misión	51.34	8.050	-1.554	4.139	14	.914	.929	.901	.949

Nota: DE=Desviación Estándar; ω =Coeficiente de consistencia interna Omega; IC=Intervalos de Confianza; LI=Límite Inferior; LS=Límite Superior

En la tabla 07, se aprecia los índices de consistencia a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega, donde los valores reportados según el primer coeficiente en el modelo varía de .821 a .899, y en el modelo reespecificado los valores oscilan entre .851 a .914; de modo similar según el coeficiente Omega los valores para el modelo propuesto por autor varía de .865 a .920, y en el modelo reespecificado los valores varían de .881 a .929.

IV. DISCUSIÓN:

En el presente estudio, se dieron a conocer anteriormente los resultados los resultados, cuyo objetivo fue determinar las propiedades psicométricas de la escala de cultura organizacional de Denison en una población de 1,758 colaboradores, de los cuales se obtuvo una muestra probabilística estratificada de 316 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de cultura organizacional de Denison, permitiendo medir las dimensiones de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

Es por ello que se planteó como primer objetivo el establecer la validez de constructo, definida, como “el grado en que las relaciones entre los ítems y los componentes del test conforman el constructo” (Elosua, 2003, p. 317), es así que mediante la correlación ítems – factor, se reportaron valores en el procedimiento sobre el .40, lo cual indica que 52 ítems que conforman la estructura interna del instrumento presentan una relación de buena a óptima, sin embargo 8 reactivos presentan una correlación baja, 15, 19, 24, 30, 34, 39, 43, 50, los cuales son considerados como no aceptables (Elosua y Bully, 2011, p.58). De igual manera Bonavia, Prado y García (2010), obtuvo resultados similares con índices de 0.39 a 0,76.

Continuando con el segundo objetivo se determinó la validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatoria, utilizando el método máxima verosimilitud, teniendo en cuenta los valores de asimetría y curtosis reportados al estar por debajo de 1.5, indicando la presencia de normalidad univariada (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014); según Medrano y Navarro (2007) se hizo uso del método de cuadrados mínimos no ponderados, obteniendo índices de ajuste según el modelo reespecificado un índice de bondad de ajuste (GFI=.948); con un residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0802); mediante el ajuste comparativo por medio del índice normado de ajuste (NFI=.938); finalmente con ajuste parsimonioso a través del índice de ajuste normado de parsimonia (PNFI=.897), alcanzando los valores requeridos en base a los 4 factores, por ende se considera un instrumento viable para evaluaciones, con previo establecimiento de la normas (Escobedo et al., 2016, p.20).

En base a lo mencionado antes Bonavia, Prado y García en el (2010) obtuvieron unos índices de bondad de ajuste según los 4 factores de la escala, compromiso (NNFI= 0.934, CFI=0.946, GFI=0.940, AGFI=0.917, SRMR=0.046), consistencia (NNFI= 0.843, CFI=0.870, GFI=0.885, AGFI=0.841, SRMR=0.062), adaptabilidad (NNFI= 0.881, CFI=0.901, GFI=0.918, AGFI=0.887, SRMR=0.059), misión (NNFI= 0.915, CFI=0.930, GFI=0.900, AGFI=0.862, SRMR=0.042), logrando así índices ligeramente inferiores a los resultados obtenidos en el presente estudio, por ende se acepta el modelo de los 4 factores

de la escala de cultura organizacional en colaboradores de Instituciones del rubro salud (Escobedo y colaboradores, 2016).

En cuanto a la matriz de correlaciones se observa valores sobre .20 y menor a .80, indicando así que los reactivos guardan relación con lo que pretende medir la variable, de igual manera esta medición no evidencia la existencia de ítems repetidos, ni lo opuesto a lo que mide la prueba reflejando una matriz sólida (Fernández, 2015).

Como último objetivo, se estimó la confiabilidad mediante la consistencia interna, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, puesto que trabaja con puntuaciones directas (Elosua, 2003), reportando una fiabilidad que oscilan de .851 a .914 resultados de valoración de aceptables a elevados y el coeficiente Omega de McDonald según (Elosua, 2003), ya que es la más idónea para obtener resultados, debido a que permite estimaciones más precisas utilizando las cargas factoriales estandarizadas (Ventura y Caycho, 2017), sin necesidad de dejarse influenciar por la cantidad de reactivos, el tamaño de la muestra o por el error de medida, donde se obtuvo una confiabilidad de 0.881 a 0.929, resultando así valoraciones aceptables (Campo y Oviedo, 2008).

Con respecto a lo anterior en cuanto a la investigación de Bonavia, Prado y García (2010), hicieron uso del coeficiente de Cronbach donde alcanzaron una fiabilidad de 0.87 a 0,93, de igual manera Zaderey y Bonavia (2016) utilizando también el coeficiente de Cronbach obtuvieron una confiabilidad que oscila entre los 0.72 a 0.93; constituyendo de igual manera valores aceptables debido a que se realizó una adaptación por ambas partes (Campo y Oviedo, 2008).

Finalmente cabe decir que la escala de cultura organizacional de Denison posee adecuadas propiedades psicométricas mediante una re especificación y dejando de hacer uso de los ítems ya mencionados previamente, demostrando su utilidad a partir de los índices de validez y confiabilidad reportados, siendo un aporte empírico para futuras investigaciones que requieran hacer uso de esta escala.

V. CONCLUSIONES:

- Se determinó las propiedades psicométricas de la escala de cultura organizacional, en una población de 1758, de los cuales se obtuvo una muestra de 316 colaboradores del rubro salud Chimbote facilitando evidencias de validez y confiabilidad.
- Se estableció la validez de constructo a través de la correlación ítems – factor con valores de -.63 a .692, de valoración inaceptable a muy bueno, obteniendo una correlación baja para los reactivos 15, 19, 24, 29, 34, 39, 43 y 50.
- Se estableció la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala de cultura organizacional utilizando el método de cuadrados mínimos no ponderados, obteniendo índices de bondad de ajuste (GFI=.948), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0802); el ajuste comparativo por medio del índice normado de ajuste (NFI=.938); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del índice de ajuste normado de parsimonia (PNFI=.897).
- Se estableció la confiabilidad mediante el método de consistencia interna a través del coeficiente Omega de McDonald, reportando valores propuesto por el autor de .865 a .920 y por el modelo reespecificado de .881 a .929.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar la evaluación del constructo tomando en cuenta el modelo reespecificado el cual cuenta con solo 52 reactivos en la misma población de la presente investigación.
- Se recomienda realizar una validez de contenido para ver si los ítems cumplen con los criterios de dominio, así establecer la validez y confiabilidad sin contar con los ítems 15, 19, 24, 29, 34, 39, 43 y 50.
- Tomar el constructo original en otras poblaciones para verificar nuevos resultados de validez y confiabilidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Anguiano, C. y Ferrando, P. (2010) El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 3, 18-33.
- 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. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Baptista, P.; Fernández, C. y Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Bonavia, T., Prado, V. y Barberá, D., (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothema*, 21, 633-638. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/PDF/3683.pdf>
- Bonavia, T., Prado, V. y García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *Summa Psicológica UST*, 7,15-32. Recuperado: [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-AdaptacionAlEspañolDelInstrumentoSobreCulturaOrgan-3294911%20\(11\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-AdaptacionAlEspañolDelInstrumentoSobreCulturaOrgan-3294911%20(11).pdf)
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5). Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf
- Cantillo, E. y Daza, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en la competitividad de las empresas. *Escenarios*, 9, 18-23. Recuperado de: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeLaCulturaOrganizacionalEnLaCompetitivi-3874557.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill, 63(2).
- Cujar, C., Ramos, C., Hernández H., y López J. (2013) Cultura organizacional: evolución en la medición. *ELSEVIER DOYMA*, 351(29). Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/212/21229786009.pdf>

- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 1(1), 186-199.
- Dias, R. (2008). Cultura: la clave para la transición organizacional. *Punto cero*, 13, 85-89. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421839608010>
- Elosua, P. (2003). Sobre la Validez de los test. *Psicothema*, 15(2). Recuperado de <http://www.ehu.eus/gip/publicaciones/articulos/2003/1.pdf>
- Elosua, P. & Zumbo, B. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4). Recuperado de <http://www.ehu.eus/gip/publicaciones/articulos/2008/1.pdf>
- Elosua, P. & Bully, G. (2011). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1 ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55). Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Estuardo, A. (2012) *Estadística y probabilidades*. Chile. Recuperado de: <http://www.x.edu.uy/inet/EstadisticayProbabilidad.pdf>
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2). Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/22216/23751>
- Gorgas, J., Cardiel, N. y Zamorano, J. (2011) *Estadística básica para estudiantes de ciencia*. Universidad complutense de Madrid, España. Recuperado de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/Astrof/users/jaz/ESTADISTICA/libro_GCZ2009.pdf

- Kline, P. (2005). *The handbook of psychological testing*. London: Routhledge.
Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=lm2RxaKaok8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3). Recuperado de www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf
- Jofreh, M & Masoumi, E. (2013). Diagnosing organizational culture: An empirical investigation. *Management Science Letters*, 3(9), 2461-2466.
- Medrano, L. & Núñez, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.
- Montero, I. y León, O. (2002) Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2, 503-508.
- María, G. (2010). *Diagnóstico de la cultura organizacional: el impacto de los valores organizacionales en el rendimiento de las tercerizaciones*, Elsevier, Brasil.
- Morales, O. (2011). La cultura organizacional sí importa. *Conexioesan*.
Recuperado de:
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/11/11/la-cultura-organizacional-si-importa/>
- Páramo, D. (2014). Cultura y análisis organizacional. *Pensamiento y gestión*, 37, 7-10. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64632634001>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., y Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico, 18, 9-17. Recuperado de: [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907%20(8).pdf)

- Ruiz, Y., Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 286, 285-307. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/679/67925837006.pdf>
- Salazar. J. (2013). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar campus central. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. 3ª ed. San Francisco: Jossey.
- 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). Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf
- 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). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/ep/v9n1/informe6.pdf>

ANEXOS:

ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

ANEXO 01: FICHA TÉCNICA:

- **Nombre de la prueba** : Escala de Cultura Organizacional de Denison
- **Autor** : Daniel R. Denison (1984)
- **Adaptación** : Adaptado al español Por Bonavia, Prado y Barberá (2009)
- **Administración** : Es un instrumento auto administrado
- **Duración** : De 20 a 30 minutos aproximadamente
- **Objetivo** : Mide y evalúa la cultura organizacional en distintos grupos de trabajo.
- **Aplicación** : Sujetos con estudios escolares terminados
- **Significación** : Evalúa 4 dimensiones de cultura Organizacional.
 - Implicación (1 al 15 ítem)
 - Consistencia (16 al 30 ítem)
 - Adaptabilidad (31 al 45 ítem)
 - Misión (46 al 60 ítem)

Normas de Interpretación

Todas las interpretaciones estarán realizadas según la guía de significados y posibles comportamientos de Cultura organizacional; sin embargo, en ningún caso pueden o deben utilizarse como definidos.

ANEXO 02

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

EDAD: _____ TIEMPO DE SERVICIO: _____ SEXO: _____

A continuación, encontrará 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 ^o	DIMENSIONES / ítems					
	DIMENSIÓN 1 : Implicación 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 guía nuestro comportamiento y nos ayuda 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, aun 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.					
DIMENSION 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 de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34.	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
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”.					
DIMENSION 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 cara al 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.					

ANEXO 03

Figura 1. Estructura factorial de la escala de cultura organizacional de Denison en colaboradores de Instituciones del rubro salud del modelo reespecificado (n=316)

