



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una
entidad pública de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Jaimes Rayo, Ruben Antonio (orcid.org/0000-0002-4049-8777)

ASESORES:

Dra. Méndez Ilizarbe, Gliria Susana (orcid.org/0000-0001-9919-2003)

Mg. Chavez Mayta, Robert Willie (orcid.org/0000-0002-6397-0325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por brindarme su apoyo absoluto para superarme cada día como profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y los docentes que estuvieron conmigo a lo largo de toda la maestría por compartirme sus conocimientos y apoyarme en cada semana para ser un mejor profesional.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023", cuyo autor es JAIMES RAYO RUBEN ANTONIO, 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.

LIMA, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA DNI: 07059554 ORCID: 0000-0001-9919-2003	Firmado electrónicamente por: GSUSANAMI el 01- 08-2023 22:30:11

Código documento Trilce: TRI - 0614312



ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JAIMES RAYO RUBEN ANTONIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RUBEN ANTONIO JAIMES RAYO DNI: 47153773 ORCID: 0000-0002-4049-8777	Firmado electrónicamente por: RJAIMESR el 24-07- 2023 17:04:20

Código documento Trilce: TRI - 0614314

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: <i>Resumen de tipología de la identidad</i>	9
Tabla 2: <i>Tipos de cultura organizacional</i>	12
Tabla 3: <i>Características de enfoque cuantitativo</i>	15
Tabla 4: <i>Validez por juicio de experto</i>	20
Tabla 5: <i>Prueba de normalidad</i>	31
Tabla 6: <i>Correlación Rho de Spearman en hipótesis general</i>	33
Tabla 7: <i>Correlación Rho de Spearman en hipótesis específica 1</i>	34
Tabla 8: <i>Correlación Rho de Spearman en hipótesis específica 2</i>	35
Tabla 9: <i>Correlación Rho de Spearman en hipótesis específica 3</i>	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1: <i>Resultados de frecuencia y porcentaje de cultura organizacional</i>	23
Gráfico 2: <i>Resultados de frecuencia y porcentaje de valores organizacionales</i>	24
Gráfico 3: <i>Resultados de frecuencia y porcentaje de Integridad organizacional</i>	25
Gráfico 4: <i>Resultados de frecuencia y porcentaje de identidad organizacional</i>	26
Gráfico 5: <i>Resultados de frecuencia y porcentaje de trabajo híbrido</i>	27
Gráfico 6: <i>Resultados de frecuencia y porcentaje de productividad</i>	28
Gráfico 7: <i>Resultados de frecuencia y porcentaje de flexibilidad</i>	29
Gráfico 8: <i>Resultados de frecuencia y porcentaje de autonomía</i>	30
Figura 1: <i>Modelo 7-S de McKinsey</i>	13
Figura 2: <i>Síntesis de la evolución de la teoría de recursos y capacidades</i>	14
Figura 3: <i>Representación de correlación de variables</i>	16

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre cultura organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023. La metodología fue de tipo básica con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño de corte transversal. Para la recolección de la información se aplicó como instrumento la encuesta y la técnica fue un cuestionario virtual mediante escala de Likert aplicado a 210 colaboradores de una entidad pública de Lima. Los resultados obtenidos fueron un nivel de significancia $p= 0.00$ ($p<0.005$) y coeficiente de correlación de 0,634 entre las variables cultura organizacional y trabajo híbrido. Finalmente, se afirma que la cultura organizacional tiene relación positiva significativa con el trabajo híbrido y se recomienda a la institución a implementar diversas herramientas con el fin de obtener una cultura organizacional óptima y estable en la implementación de un modelo de trabajo híbrido.

Palabras clave: cultura organizacional, trabajo híbrido, valores organizacionales, integridad laboral, identidad organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the level of relationship between organizational culture and hybrid work in the collaborators of a public entity in Lima, 2023. The methodology was basic with a non-experimental design, with a quantitative approach, correlational level and cross-sectional design. For the collection of information, the survey was applied as an instrument and the technique was a virtual questionnaire using a Likert scale applied to 210 employees of a public entity in Lima. The results obtained were a level of significance $p= 0.00$ ($p<0.005$) and a correlation coefficient of 0.634 between the organizational culture and hybrid work variables. Finally, it is stated that the organizational culture has a significant positive relationship with hybrid work and the institution is recommended to implement various tools in order to obtain an optimal and stable organizational culture in the implementation of a hybrid work model.

Keywords: organizational culture, hybrid work, shared values, labor integrity, identity.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 hizo que las empresas y gobiernos realizaran cambios en la forma de laborar en las organizaciones, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante el segundo semestre en 2021, hubo 23 millones de personas que realizaron trabajo híbrido en América Latina. Esta organización congrega a gobiernos, empleadores y trabajadores para implementar nuevas normas del trabajo, creando políticas y programas con la finalidad de fomentar las oportunidades de trabajo.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) confirmó que el 71% de los trabajadores siguen teniendo problemas para incorporarse y navegar por las reuniones virtuales, debido a que muchas instituciones han tenido que adaptarse a nuevas modalidades laborales como es el trabajo híbrido.

Asimismo, la consultora internacional PricewaterhouseCoopers (PwC) manifestó que los empleados que trabajaron desde casa durante la pandemia, cerca del 50% encontró más difícil mantener un sentido de comunidad con sus compañeros. Esto se debe a que el trabajo híbrido es una combinación del trabajo presencial y a distancia y priva la capacidad de conectarse eficazmente con los colegas del trabajo como seres humanos.

Al respecto, cada institución comparte culturas organizacionales distintas que definen a su institución, sin embargo, justifica su importancia en la necesidad de disminuir los conflictos individuales y/o grupales en el entorno laboral a pesar de los diversos cambios o nuevas formas de laborar. Es por ello, que tener una cultura organizacional poco efectiva o insuficiente perjudica el desempeño del trabajador.

De igual manera, según América Retail (2023) la cultura organizacional une a los empleados de una comunidad que incluye normas y prácticas que determinan cómo colaboran las personas. Es por ello su importancia y necesidad de realizar investigaciones tempranas que permitan mejorar la cultura organizacional en las organizaciones, ya que ayuda a la toma de decisiones para mantener un entorno organizacional estable en desarrollo óptimo de los profesionales en las organizaciones.

La epistemología de la presente investigación resalta que desde su origen la cultura organizacional se representa como soporte y clave que une a los miembros de toda una organización compartiendo valores que tienden a perdurar a lo largo del tiempo que sirve como soporte para optimizar el desenvolvimiento y cumplimiento en las funciones de los colaboradores de la organización.

En este contexto, el problema encontrado es el déficit de cultura organizacional en los trabajadores que realizan trabajo híbrido en una entidad pública de Lima, por lo que el problema general es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023?, respecto a los problemas específicos son ¿Cuál es la relación entre los valores organizacionales, integridad organizacional e identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023?

El presente trabajo tiene justificación teórica porque utiliza diversos autores con el propósito de aportar conocimiento de la importancia de dos variables como soporte fundamental del capital humano presente en toda organización.

De igual manera, tiene justificación práctica por lo permitirá que la actual organización pueda realizar las mejoras correspondientes tomando las mejores estrategias, reestructurando algunos puntos claves de la institución que contribuirán al beneficio de los colaboradores de la entidad.

Adicionalmente se presenta la justificación metodológica debido a que se propondrá una técnica e instrumento y posterior procesamiento mediante un software estadístico y sometidos a la validez y confiabilidad que servirá para futuras investigaciones.

El objetivo general es determinar la relación entre la cultura organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023. Respecto a los objetivos específicos son determinar el nivel de relación entre los valores organizacionales, integridad organizacional e identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023.

Finalmente, la hipótesis general planteada es que existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023 y las hipótesis específicas son que existe relación de los valores organizacionales, integridad organizacional, identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública.

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar el marco teórico fue indispensable la revisión bibliográfica, artículos científicos e investigaciones de diversos autores nacionales e internacionales respecto a las variables que componen la investigación.

El marco teórico se dividió en dos partes: cultura organizacional y trabajo híbrido con la finalidad de profundizar el conocimiento mediante diversas investigaciones de alto impacto.

Siqueiros-Quintana & Vera-Noriega (2022) realizó el estudio de la cultura organizacional, la metodología utilizada fue una investigación descriptiva recolectando información de diversos estudios realizados realizando la búsqueda de palabras clave en español e inglés de la cultura organizacional mediante un análisis teórico-conceptual y priorizando los aspectos de autor, año, país, idioma, artículo de la cultura organizacional. Los resultados hallados fue presentar una discusión conceptual de la cultura organizacional y se obtuvo que es complicado una definición universal de este concepto al ser un aspecto intangible en la organización. En conclusión, existen diversas posturas conceptuales con ligera similitud en el concepto de cultura organizacional pero es un aspecto muy importante para el éxito de toda institución u organización.

Vesga, Rubiano, Forero, Aguilar, Jaramillo, Quiroz, Castaño, Andrade & Gómez (2020), realizaron una investigación para hallar la relación entre la cultura organizacional y la disposición al cambio organizacional. La metodología desarrollada en el estudio fue bajo un diseño correlacional simple en la búsqueda de la relación entre sus dos variables. Respecto a los resultados hallados fueron que existe relaciones muy significativas entre los factores de cultura organizacional y la disposición al cambio organizacional. En conclusión, esta investigación presenta una correlación positiva en todos los casos con alto porcentaje en la dimensión organizacional y bajo porcentaje en la dimensión individual.

Palafox, Ochoa, & Jacobo (2019) investigaron con el objetivo de identificar los puntos claves que conforman la cultura organizacional y como contribuye al buen funcionamiento en las organizaciones a través del tiempo. La metodología utilizada

fue descriptiva debido a que permitió la búsqueda de diversas fuentes relacionado a la investigación. Respecto a los resultados afirman que bienestar laboral, misión, visión, valores influyen en el comportamiento organizacional y sirve para que la empresa pueda conocer sus aspectos positivos y negativos. En conclusión, en una organización la cultura organizacional es valiosa para que el personal se sienta satisfecho teniendo una actitud positiva para el logro de sus objetivos.

Hernández, Jaramillo & Hernández C. (2022) investigaron respecto a la relación de cultura organizacional y la gestión de la calidad en pequeñas y medianas empresas, usando la metodología de tipo correlacional y descriptivo no experimental debido a que no se manipularon los datos. Los resultados encontrados fueron que en las mypes hay una fuerte correlación positiva entre la práctica de gestión de la calidad y cultura organizacional. En conclusión, la investigación indica que la gestión de la calidad total depende de la cultura organizacional y es imprescindible en la organización y para el éxito de procesos en las empresas.

Cabezudo (2018) realizó la investigación acerca de los valores organizacionales y su impacto en el desempeño laboral en una institución pública. La metodología utilizada fue correlacional, no experimental, transversal aplicado a 180 colaboradores. Los resultados fueron que existe una correlación positiva entre ambas variables. En conclusión, la cultura de valores organizacionales influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública.

A continuación, se describe aportes de diversos autores respecto al trabajo híbrido

Espilco & Villacorta (2022), realizaron su investigación en analizar cómo el trabajo híbrido impacta en la satisfacción laboral en el sector de consumo masivo en Lima. La metodología fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental realizado a 291 personas que prestaban servicio al sector de consumo masivo. Los resultados encontrados indicaron que ambas variables tuvieron correlación inversa negativa. En conclusión, la satisfacción laboral tiene una relación significativa débil en la variable de trabajo híbrido en los trabajadores del sector de consumo masivo en Lima Metropolitana.

Mejía & Betancur (2022) realizaron el análisis de la percepción de los colaboradores de una empresa de Colombia para la implementación de la modalidad del trabajo híbrido. La metodología utilizada fue cuantitativa con enfoque analítico y descriptivo mediante la recolección de una muestra a 71 empresas registradas en el Cámara de Comercio de Armenia-Colombia. Los resultados encontrados fueron que existe desconocimiento de la modalidad de teletrabajo/híbrido debido a que aún no ha sido implementado en sus organizaciones. En conclusión, las organizaciones deben modificar su filosofía organizacional con un cambio de cultura digital para la implementación del teletrabajo/híbrido debido a que es una oportunidad para mejorar la productividad en el trabajo.

Uribe, Jiménez, Vargas, Rey, Bashualdo & Geraldo (2021) realizaron una investigación para medir la relación del trabajo remoto y la gestión de emociones usando la metodología de enfoque cuantitativo y correlacional realizado con una muestra de 148 estudiantes mediante escala tipo Likert. El resultado fue una relación positiva de 0.47 de las variables. En conclusión, la correlación entre ambas variables demostró que los estudiantes se adaptaron al trabajo remoto y al manejo efectivo y satisfactorios de sus emociones.

Kajatt, Hidalgo, Dávila & Aliaga (2022), analizaron los factores del trabajo remoto. La metodología realizada fue instrumental y de corte transversal para luego realizar un análisis factorial exploratorio realizado a 148 estudiantes. Los resultados encontrados fueron que los factores: bienestar social, jornada de trabajo, soporte laboral tecnológico, hubo pertinencia en las propiedades psicométricas del trabajo remoto. En conclusión, los factores mencionados al trabajo remoto son aplicables en cualquier organización laboral.

Refulio & Rojas (2022) realizaron el estudio de investigación con la finalidad de analizar el trabajo remoto y el desempeño de los colaboradores de una universidad. La metodología utilizada fue correlacional con diseño no experimental de corte transversal aplicado a una muestra de 50 colaboradores. Los resultados encontrados fueron que hubo correlación de 0.797 entre las variables con una significancia de $p= 0.000$ y significa una correlación fuerte entre dichas variables.

En conclusión, se puede afirmar que el trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Jim (2023), realizó el estudio de métodos mixtos mediante análisis de las necesidades en las áreas de conocimiento y habilidades, motivación y recursos organizacionales necesarios para que los ejecutivos judiciales ofrezcan horarios de trabajo híbridos a los empleados cuyas tareas laborales puedan realizarse de forma remota. La metodología fue exploratoria cuantitativa y cualitativa analizando en simultaneo a través de encuestas, entrevistas y análisis de conocimiento y actitudes de los encuestados. Los resultados revelaron que los ejecutivos comprendían las ideas erróneas sobre el trabajo remoto y carecían de coherencia a la hora de saber cómo utilizar las mejores prácticas para optimizar la flexibilidad y la productividad de los empleados. En conclusión, no todos los ejecutivos concedieron mucha importancia a ofrecer planes de trabajo a distancia y no confiaron constantemente en su capacidad para desarrollar planes de trabajo a distancia de manera eficaz. También hubo una falta de alineación entre las políticas y las mejores prácticas de trabajo remoto

Teorías relacionadas al estudio de investigación:

Definición de cultura organizacional:

La cultura organizacional es uno de los activos o recursos intangibles más importantes dentro de las organizaciones. Al respecto, existen diversas investigaciones muy significativas, entre las cuales Fajardo, Gómez & Mejía (2020) manifiestan que la cultura organizacional se refiere a los valores o ideales sociales que comparten los trabajadores de una organización a través de símbolos, historias, leyendas mediante un lenguaje interactivo entre colaboradores. De igual forma, la cultura organizacional no se puede ver ni tocar, pero está presente y conforma una parte importante en el éxito de las organizaciones.

De igual manera, Vásquez, Gutarra, Rojas, Padilla & Montoya (2022) indican que la cultura organizacional se encuentra presente en todas las entidades públicas o privadas y se manifiesta entre los colaboradores del área de trabajo. Es importante precisar que la cultura organizacional tiene por finalidad que los clientes puedan

recibir productos o servicios de calidad debido a que la cultura organizacional garantiza la calidad de servicio o producto entregado hacia los clientes.

Según Bayón (2019), la cultura organizacional es muy importante y se convierte en una fortaleza que dirige hacia el camino de la excelencia y el éxito en una organización. Asimismo, la cultura organizacional sirve como una herramienta fuerte para retener a los empleados con la finalidad que tengan un gran bienestar dentro de su área de labores. Actualmente la cultura organizacional sirve como una gran oportunidad de estrategia muy efectiva para mejorar las condiciones actuales y futuras en una organización.

Dentro del trabajo híbrido se propuso 03 dimensiones que son: a) valores organizacionales, b) integridad organizacional y c) identidad organizacional.

Primera dimensión: Valores organizacionales

Según Guerrero (2020), los valores son los principios morales y creencias que se encuentran presentes en los patrones de conducta de los colaboradores y se transmiten en el entorno de la organización. Los valores dentro de la cultura organizacional dan forma a los comportamientos debiendo hacer las cosas correctas aprovechando las oportunidades que se presentan generando así una ventaja competitiva frente a otras organizaciones. Para la primera dimensión se ha considerado los siguientes indicadores:

- a) Sentido de pertenencia
- b) Honestidad
- c) Responsabilidad
- d) Respeto

Segunda dimensión: Integridad organizacional

Según Padilla (2022) indica que la integridad organizacional es cumplimiento de principios y normas éticas por el bien de la comunidad y exista la convicción de cada uno de sus integrantes dando prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados. Asimismo, Xifra (2022) manifiesta que la integridad se define como honrado, honesto, con respeto hacia uno mismo y hacia los demás

colaboradores de la organización. De igual manera Pirela de Faría (2010), la integridad se encuentra presente en la cultura organizacional debido a que permite una mejor integración con todos los colaboradores mejorando la comunicación efectiva y generando una gran cooperación en el ambiente laboral. Para la segunda dimensión se ha considerado los siguientes indicadores:

- a) Comunicación
- b) Código de conducta
- c) Participación íntegra

Tercera dimensión: Identidad organizacional

Méndez-Álvarez (2019) indica que la identidad identifica a los colaboradores de una organización, cuando la identidad es muy fuerte forma parte de la conciencia de cada uno y cada colaborador se siente un miembro con propósito y útil dentro de la organización. La identidad se considera un elemento importante dentro de la cultura organizacional y trae ventajas competitivas en relación con otras organizaciones. Asimismo, Mondragón (2022) manifiesta que la identidad es un elemento de estudio en las organizaciones y se encuentra presente en la cultura organizacional debido a la representación que tenemos de nosotros mismos en relación con los demás, es por ello que la identidad ha sido estudiada en diversos campos profesionales durante muchos años existiendo diferentes conceptos dependiendo al campo de conocimiento donde se emplee el término de identidad, a continuación se presenta tipologías de la identidad de otros autores:

Tabla 1

Resumen de tipología de la identidad

Tipología de la identidad	Autor (es)
Central, distintiva y duradera, es decir, un conjunto de afirmaciones e historias persistentes acerca de la naturaleza única de la organización	Albert y Whetten (1985)
Una comprensión común, trasladando la atención de lo que es explícitamente afirmado al conjunto de estructuras cognitivas compartidas de los miembros de la organización	Gioia, et al., (1994)
Cultura, imagen, visión, misión, lógica dominante, identidad corporativa, marca corporativa, y reputación	Hatch y Schultz, (2000); Pratt y Foreman, (2000); Pratt, (2003).
Algo que las organizaciones "tienen": un rasgo, potencialmente un activo o un recurso	Fiol, (1991); Gioia, (1998)
Un proceso continuo, como algo que "ocurre" en las organizaciones y está continuamente en desarrollo	Gioia, Schultz, & Corley, (2000); Hatch & Schultz, (2002).
Grado en que los miembros de una organización incorporan identidades organizacionales clave dentro de su identidad	Dutton, Dukerich & Harquail, (1994).

Fuente: Mondragón (2022)

Para la tercera dimensión se ha considerado los siguientes indicadores:

- a) misión y visión
- b) identidad afectiva
- c) imagen

Definición de trabajo híbrido

Según Tosca-Vidal (2022) la modalidad de trabajo híbrido es una combinación del trabajo presencial y a distancia debido a que proporciona la posibilidad de poder trabajar dentro de las instalaciones de la organización y también fuera de ellas. El modelo híbrido en las organizaciones es muy importante debido a los beneficios que genera en los trabajadores y la disminución de costos para los empleadores y ayuda a minimizar las desventajas que tenía el teletrabajo puro.

Asimismo, según (Rodríguez, 2022) manifiesta que la modalidad de trabajo híbrido es una forma de laborar de manera presencial y virtual de manera alterna que requiere responsabilidad, disciplina y compromiso.

El trabajo híbrido se propuso 03 dimensiones que son: productividad, flexibilidad y autonomía.

Primera dimensión: Productividad

Según Córdova & Sango (2018) la productividad es un indicador que sirve como herramienta para identificar si un proceso o servicio dentro de una organización y se representa como resultados positivos que superan la meta proyectada en la organización. Asimismo, la modalidad híbrida durante la pandemia del COVID-19 se adaptó rápidamente en muchos colaboradores en distintas organizaciones debido a que tuvieron un espacio laboral propicio disminuyendo distracciones, esto ha significado que la productividad aumente para los resultados obtenidos en la organización (Montiel, 2021). Para la primera dimensión se ha considerado los siguientes indicadores:

- a) modalidad híbrida
- b) capacitación

- c) eficiencia

Segunda dimensión: Flexibilidad

La Real Academia Española (RAE), menciona que la flexibilidad es adaptarse con facilidad a los cambios según las necesidades que se presenten. La flexibilidad en el ámbito laboral se encuentra presente en la modalidad híbrida debido a que los colaboradores en una organización cuentan con disponibilidad de tiempo para realizar sus labores, actividades y tareas diarias, permitiendo la reducción de sus niveles de estrés, mejorando su calidad de vida. (Guzmán & Abreo, 2017). De igual manera, el trabajo híbrido al ser una nueva modalidad de trabajo se adecúa al uso de nuevas tecnologías lo cual permite la flexibilidad siendo una herramienta para mejorar el desempeño de los colaboradores (Limo, Purizaga & Razzeto. 2022). Para la segunda dimensión se ha considerado los siguientes indicadores:

- a) Condiciones físicas adecuadas
- b) Versatilidad
- c) Planificación de tiempo

Tercera dimensión: Autonomía

La autonomía en el ámbito laboral se refiere cuando un empleador puede trabajar con independencia reduciendo el estrés y la sobrecarga de trabajo. La autonomía permite que los trabajadores puedan trabajar según su propio ritmo siempre en cumplimiento de sus funciones. (Adams, Araya & Salazar, 2020). De esta manera, la autonomía se encuentra presente durante el trabajo híbrido debido a que mayor autonomía es un indicador de disciplina por parte de los trabajadores lo cual hará que se sientan más satisfechos con su puesto de trabajo. (Giraldo & Villegas, 2019). Asimismo, Pacheco (2021) manifiesta que los trabajos que son altamente autónomos permiten al trabajador definir el orden y el ritmo en el que desarrollarán las tareas laborales. Para la segunda dimensión se ha considerado los siguientes indicadores:

- a) Toma de decisiones
- b) Asertividad

- c) trabajo en equipo
- d) salud mental

Teorías generales:

Teoría de cultura organizacional de Ansoff: El fundador del concepto de cultura organizacional fue Ansoff (1968) quien fue muy reconocido por representar el paradigma de la administración corporativa moderna. Él determinó que la cultura organizacional se define como un conjunto de normas y valores de un grupo social que tienen preferencias por un tipo de comportamiento estratégico. Ansoff considera que la cultura organizacional es parte de los procesos de planificación estratégica y está integrado para resolver todo problema estratégico organizacional desde una visión total. De esta forma Ansoff propone 4 tipos de cultura organizacional, según cuadro siguiente:

Tabla 2

Tipos de cultura organizacional

Tipos de Atributos Organizacionales	Niveles de Cultura			
	Estable	Reactiva	Anticipadora	Iniciativa
Valores gerenciales	No agitar las cosas	Actuar de acuerdo a lo que venga	Planear anticipadamente	Soñar anticipadamente
Foco de la conducta	Operaciones repetitivas	Eficiencia	Efectividad sinérgica	Efectividad global
Gatillador de la respuesta organizacional al cambio	Crisis	Historia de desempeño insatisfactorio	Anticipación de amenazas y oportunidades	Búsqueda continua del cambio novedoso
Reacción al cambio	Rechazo	Adaptación	Anticipación	Búsqueda
Fuente de alternativas	Casual	Experiencia pasada	Experiencia pasada y extrapolación al futuro	Totalidad de oportunidades futuras, incluyendo aquellas no relacionadas con la experiencia pasada
Preferencia por el riesgo	Rechazo	Acepta riesgo familiar	Busca riesgo familiar	Busca transar entre riesgo y ganancia
Metas de respuesta	Restaurar el status quo	Minimizar los problemas de eficiencia organizacional	Mejorar el desempeño pasado	El potencial de desempeño mejor posible

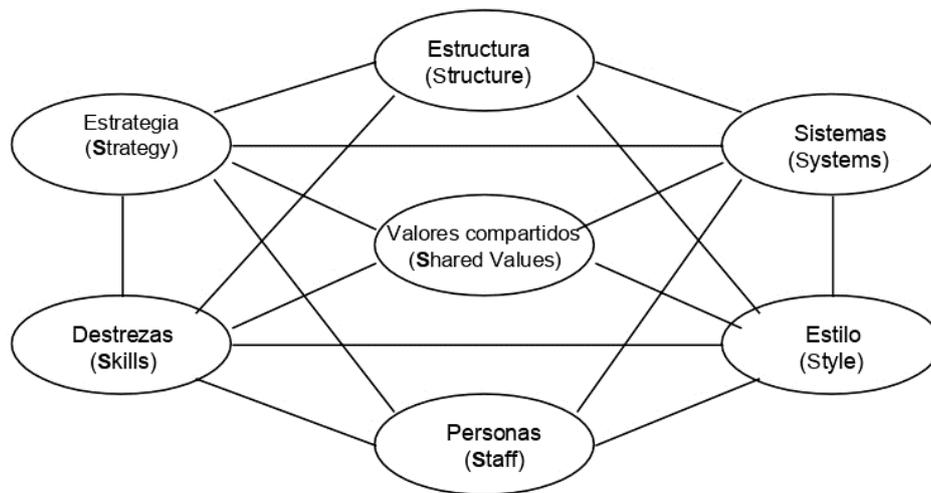
Fuente: Ansoff (1985)

Teoría de cultura organizacional de Peters & Waterman (1982): Dentro de la teoría de la organización y la administración, se encuentran Peters & Waterman quienes estudiaron la cultura organizacional de manera conjunta con la consultora

McKinsey & Company y crearon el modelo estructural llamado “Framework 7-S de McKinsey” que es un diagrama compuesto por 07 esferas, considerando a los valores compartidos (shared values) al centro, y que giran entorno a los demás elementos como estructura, estrategia, sistemas, habilidades, estilo y personas, articulando a toda la organización que conforman la cultura organizacional.

Figura 1

Modelo 7-S de McKinsey



Fuente: Peters & Waterman (1982)

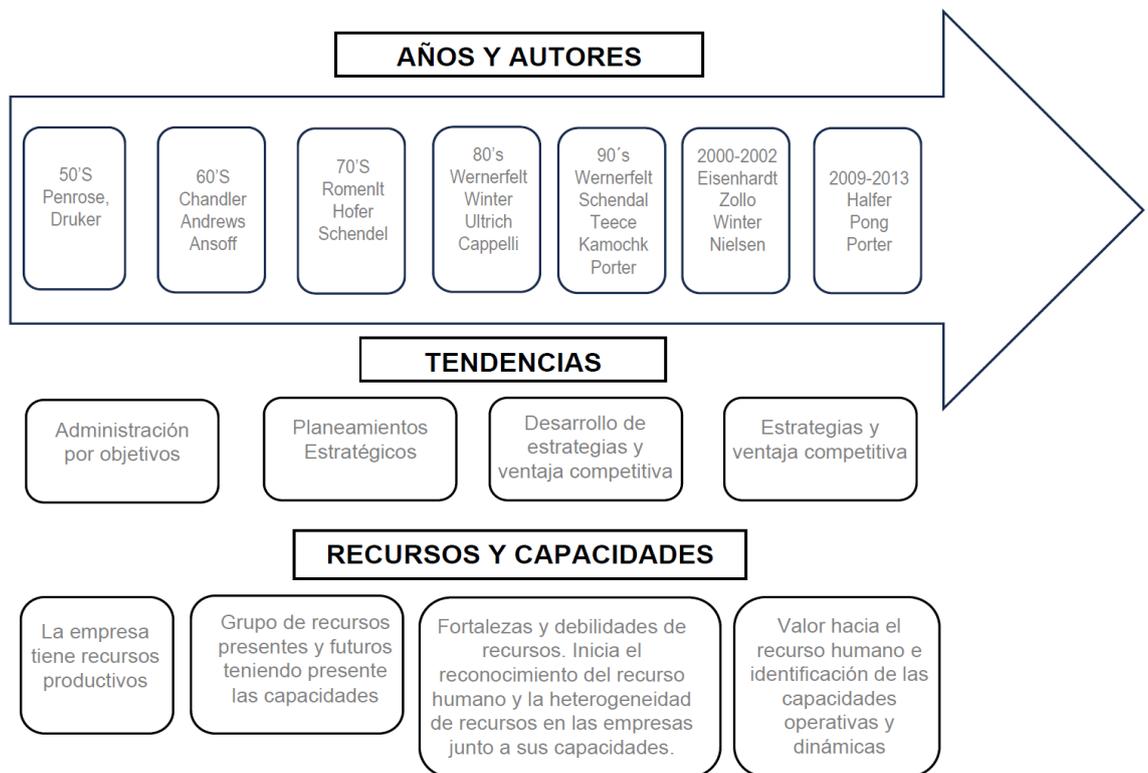
Teoría de recursos y capacidades: Desde los años 50's la teoría de recursos y capacidades se encuentran en el campo de la estrategia y da importancia a la estructura interna de la organización. (Penrose, 1959). Asimismo, Teece (1982) manifiesta que las empresas poseen recursos que pueden ser utilizados como elementos clave para las empresas de multiproducto. De esta forma la teoría de recursos y capacidades estudia las fuentes de desempeño que una organización posee y busca establecer una conexión entre las capacidades de la organización y el desempeño respecto a sus competidores. Los recursos humanos de una organización poseen características únicas con capacidades que pueden constituirse como una fuerte ventaja competitiva. Es importante indicar que Ulrich en los años 80's indicó que el personal que labora en una organización establece una fuente competitiva. La teoría de recursos y capacidades sigue evolucionando

en el tiempo lo que implica adaptación al cambio para reconfigurar los recursos internos y externos.

Es importante mencionar que toda organización debe estar enfocada al elemento humano para poder generar un vínculo de compromiso con sus labores cotidianas lo que podrá generar mayor desempeño y poder desarrollar ventajas competitivas. Actualmente el trabajo en las organizaciones, ya no se hace bajo un mismo enfoque tradicional, sino que ha evolucionado y dependiendo de la necesidad de laborar pueden ser virtuales o presenciales compartiendo responsabilidades en equipo.

Figura 2

Evolución en el tiempo de la teoría de recursos y capacidades:



Fuente: Sánchez & Herrera, 2016

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: El tipo de investigación fue básica debido a que proviene de principios científicos para su ejecución, es decir el marco teórico. Asimismo, se investiga con propósitos básicos prácticos con la finalidad de exponer los conceptos centrales acordes a la situación de un problema. (Carrasco, 2017).

3.1.2 Diseño: El diseño fue no experimental debido a que no se realiza ninguna manipulación sobre las dos variables de la presente investigación. (Hernández, 2018).

3.1.3 Enfoque: En enfoque de investigación fue cuantitativo debido a que la recolección de datos para probar hipótesis se realizó con base numérica y posteriormente un análisis estadístico. (Hernández-Sampieri y Mendoza ,2018). Asimismo, según Amaiquema, Vera & Zumba (2019) un enfoque cuantitativo comparte las siguientes características:

Tabla 3

Características de enfoque cuantitativo

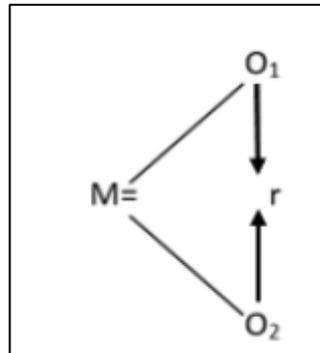
Características	Investigación cuantitativa
Bases de referencia	Positivismo, neopositivismo y postpositivismo
Técnica fundamental	Medición
Realidades a estudiar	Objetiva
Naturaleza de la realidad	No cambia con las observaciones y mediciones.
Alcance de las inferencias	Inferencias más allá de sus datos (pronósticos)
Tipos de estudios	Confirmatorio, inferencial y deductivo
Orientación	Al resultado
Tipo de datos	Cuantitativos discretos y continuos (escalas de intervalos o razón)
Nivel de generalización	Generalizable
Realidad	Estática
Hipótesis	Se generan antes de recolectar los datos y se comprueban estadísticamente
Población-Muestra	Se generaliza de la muestra a la población
Recolección de datos	Acota, mide con precisión las variables declaradas
Presentación resultados	de Tablas ,modelos, diagramas, etc.

Fuente: Amaiquema, Vera & Zumba (2019)

3.1.4 El nivel de investigación: fue correlacional considerando a que se pretende describir la relación entre las 02 variables involucradas. (Ramos-Galarza 2020) y se puede representar de la siguiente manera:

Figura 3

Representación de correlación de variables



Dónde:

M = Muestra del trabajo de investigación

O₁ = Es la variable: Cultura organizacional

r = Representa la relación de las 2 variables

O₂ = Es la variable: Trabajo híbrido

3.1.5 Diseño de corte: Se considera diseño transversal porque se utiliza una sola recopilación de datos durante un momento en el tiempo. Según Rodríguez & Mendivelso (2018) un diseño de corte transversal tiene doble propósito al ser descriptivo y analítico. Además, el investigador no realiza ningún tipo de interferencia en la medición y se caracteriza por ser generadores de hipótesis e identifican la frecuencia y distribución en el análisis.

3.2 Variables y operacionalización

Se consideró 02 variables y para la operacionalización se cuenta con 3 dimensiones en cada variable, en total hay 06 dimensiones, según detalle siguiente:

Variable: Cultura organizacional:

- **Definición conceptual:** se refiere a la manifestación de los valores o ideales sociales y creencias dentro de los miembros de la organización que logran compartir a través de elementos simbólicos y un lenguaje interactivo entre colaboradores. La cultura organizacional no se puede ver ni tocar, pero se encuentra siempre presente y conforma una parte significativa en el éxito de toda organización. (Fajardo, Gómez & Mejía, 2020).
- **Definición operacional:** La cultura organizacional consta de 3 dimensiones: valores organizacionales, integridad organizacional, identidad organizacional y se utilizó la técnica de encuesta siendo el instrumento el cuestionario para la recolección de datos mediante escala de Likert.
- **Indicadores:** Para la dimensión cultura organizacional los indicadores son: sentido de pertenencia, honestidad, responsabilidad, y respeto. Para la dimensión Integridad organizacional los indicadores son: comunicación, código de conducta y participación íntegra. Para la dimensión Identidad organizacional los indicadores son: misión y visión, identidad afectiva e imagen.

Variable 2: Trabajo híbrido

- **Definición conceptual:** es una nueva modalidad de trabajo alternativo que favorece a la organización mejorando su desempeño frente a la competencia que a través del uso de herramientas informáticas y tecnológicas aumenta la competitividad y la productividad de sus empleadores en las organizaciones. (Guzmán & Abreo, 2017).
- **Definición operacional:** La cultura organizacional cuenta con 3 dimensiones: Productividad, Flexibilidad, Autonomía y se utilizó la técnica de encuesta siendo el instrumento el cuestionario para la recolección de datos mediante escala de Likert.
- **Indicadores:** Para la dimensión Productividad los indicadores son: modalidad híbrida, capacitación y eficiencia. Para la dimensión

Flexibilidad los indicadores son: condiciones físicas adecuadas, versatilidad y planificación de tiempo. Para la dimensión Autonomía los indicadores son: toma de decisiones, asertividad, trabajo en equipo y salud mental.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Según Condori-Ojeda (2020), la población se refiere a la unidad de análisis que pertenece al ámbito especial con características comunes en donde se desarrolla la investigación. De igual manera Robles (2019) considera que la población es el conjunto total de elementos de interés y la muestra un subconjunto de la población. Para poder identificar la población total se utilizó criterios de inclusión y exclusión, según detalle siguiente:

Criterios de inclusión: se consideró a todos los trabajadores contratados dentro de una entidad pública de Lima metropolitana.

Criterios de exclusión: No forman parte el personal que brinda servicio de limpieza ni servicio de seguridad al ser servicios externos contratados.

Considerando ambos criterios, en esta investigación la población representa a 460 servidores que laboran en una entidad pública que se encuentra en la en Lima metropolitana. (información obtenida de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad).

3.3.2 Muestra: Es un grupo pequeño de la población total del cual se recolectó información por ser de enfoque cuantitativo. Para delimitar la muestra consideramos que el universo es la población total por lo que la muestra será una parte del total. Asimismo, según Boza, Pérez-Rodríguez y De León (2016) para obtener la cantidad exacta de muestra se puede utilizar una fórmula estadística usando los datos numéricos de población, coeficiente alfa, proporción estimada y porcentaje de margen de error dando un resultado final de 210 colaboradores. (ver anexo).

3.3.3 Muestreo: Según Hernández & Escobar (2019), el muestreo se clasifica en dos grupos: probabilísticos y no probabilísticos y son una herramienta para poder identificar la parte de la muestra a estudiar. En el presente trabajo se utilizó el método probabilístico bajo un muestreo aleatorio simple debido a que todos pueden tener la misma posibilidad de ser escogidos (Degraeves, 2022).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández & Duana (2020), todo instrumento utilizado debe ser confiable, objetivo y que tenga validez, es decir que todo trabajo de investigación debe seguir un camino correcto de técnicas para cumplir los objetivos planteados, es por ello que los instrumentos son los recursos necesarios para la recolección de información y posterior análisis en una investigación.

3.4.1 Técnica: En el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta debido a que es el más empleado y analiza datos de una muestra. Para las investigaciones sociales cuantitativas la encuesta suele ser considerada como primera opción porque recoge datos que derivan de una problemática de investigación necesidad social. (Falcón; Pertile y Ponce, 2019).

3.4.2 Instrumento: Se utilizó el cuestionario virtual y consiste en un conjunto de preguntas para obtener datos cuantitativos para el estudio de investigación (Useche, Artigas, Queipo y Perozo, 2019). El cuestionario fue de 30 preguntas dividido en 2 partes, 15 preguntas relacionadas a la cultura organizacional y 15 preguntas relacionadas al trabajo híbrido. Todas preguntas fueron de escala ordinal mediante escala de Likert. Según Lee, P. (2019) una escala de tipo Likert se utiliza para hallar la percepción de una medida cuantitativa y tiene una escala de mínimo a máximo. El cuestionario virtual fue mediante realizado en formulario Google a través del enlace: https://docs.google.com/forms/d/1XfPQWwO5lweU5Gs_bp-jFdvE8133g_hTin7yrlPUQG4/edit?usp=forms_home&ths=true

Por otra parte, según Cabero, Barroso, Gutierrez & Palacios (2020), la validez permite dar al instrumento creado validez a través de un nivel de precisión y

evidencia válida para su desarrollo científico del instrumento. Los instrumentos utilizados fueron validados por 3 profesionales a través del juicio de experto, según detalle siguiente:

Tabla 4

Validez por juicio de experto:

N°	Nombre y Apellido	Grado	Decisión
1	Jesús Milagro Veliz Castro	Magister	Aplicable
2	Giovanna Espinoza Galindo	Magister	Aplicable
3	Juan Miguel Quispe Mullisaca	Doctor	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, es preciso indicar que el instrumento elaborado pasó por una prueba piloto la cual se aplicó los instrumentos a 25 servidores contratados que laboran en la misma institución pública antes de la aplicación formal, con la finalidad de comprobar la confiabilidad que se requiere utilizando el coeficiente del alfa de Cronbach. Al realizar la prueba pilote se obtuvo de resultado para la variable cultura organizacional de 0.843 y la variable de trabajo híbrido el resultado hallado fue 0.844. Esto significa que un resultado mayor a 0.750 es una alta confiabilidad para el estudio de investigación

3.5 Procedimientos

El proceso de investigación fue desarrollado de manera secuencial, primero se realizó una revisión sistemática de diversos antecedentes internacionales y nacionales a través de artículos científicos, tesis y documentos especializados para conocer a profundidad investigaciones similares y poder conocer como las teorías se relacionan con las variables estudiadas para que puedan ser sometidas a la matriz de operacionalización.

Segundo, se identificó una institución pública de Lima en la cual laboro hace más de 3 años debido a que se tuvo acceso y facilidades para la recolección de datos de la muestra y pueda ser aplicado.

Tercero, se realizó la totalidad de información de la cantidad de muestra hallada para posteriormente realizar el análisis descriptivo e inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de recopilar los datos de la encuesta realizada por la muestra a la cantidad de 210 colaboradores, se descargó la base de datos en archivo Excel para su posterior traslado al programa estadístico SPSS debido a que los cálculos son más exactos, permiten trabajar con grandes cantidades de datos utilizando muestras e incluyendo variables, ahorrando tiempo. (Pacheco, Argüello & Suárez, 2020).

Utilizando el programa SPSS se presentaron los primeros resultados descriptivos por cada variable y por cada dimensión agrupando en 3 aspectos: inadecuado, regular y adecuado considerando las respuestas de mayor selección de la escala de Likert que se obtuvo en las variables y dimensiones. Asimismo, para los resultados inferenciales fue realizado con el programa SPSS con la finalidad de realizar la prueba de normalidad y al ser una muestra mayor a 50 encuestados se seleccionó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados obtenidos para la cultura organizacional fue un valor de Significancia (Sig= 0.003) y para el trabajo híbrido un valor de significancia de (Sig=0.00) Considerando estos resultados significan que en una prueba de normalidad entre las variables si el resultado es menor a 0.05, la muestra no se ajusta a una distribución normal, entonces el estadístico es no paramétrico y decisión tomada fue utilizar la correlación de Spearman para la hipótesis general e hipótesis específicas.

3.7 Aspectos éticos

Según Gagñay, Chicaiza & Aguirre (2020) señalan que es importante conservar una conducta ética durante los trabajos de investigación, debido a que la ética es lo que diferencia entre lo bueno y lo malo de la conducta de una persona. De esta manera, la ética siempre se aplica en todo trabajo de investigación o tesis, por lo

que el presente trabajo cuenta con los siguientes principios éticos: Principio de autonomía: en el presente trabajo de investigación todas las unidades muestrales participaron libre y voluntariamente en la encuesta. De la misma forma el Principio de beneficencia/ no maleficencia: el presente trabajo de investigación desarrollado aportará conocimiento científico para futuras investigaciones. Finalmente, el principio de justicia, se consideró el uso del software Turnitin menor al 20% de similitud y realizado con la debida citación y referencia adecuada utilizando las normas APA 7ma. Edición.

Teniendo en cuenta lo mencionado y cumpliendo los estándares establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, el presente trabajo cumple con todos los códigos de ética.

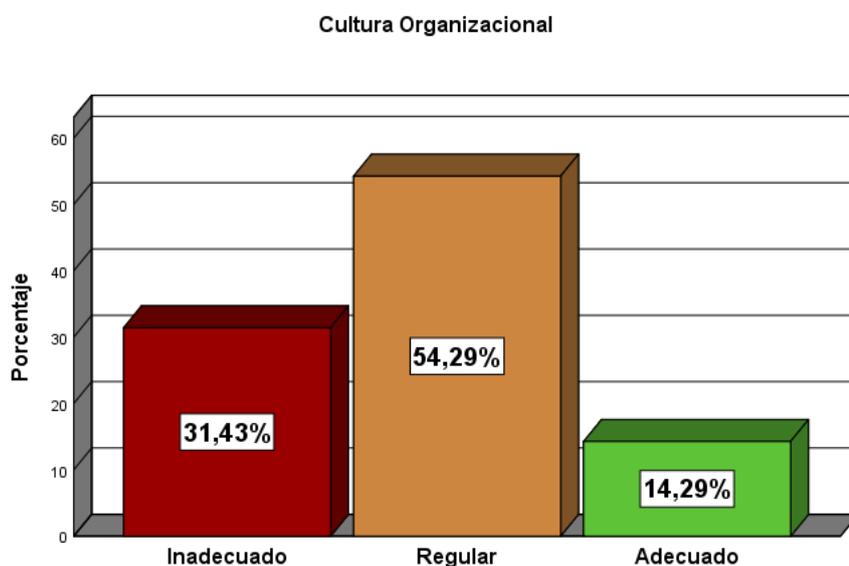
IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Los resultados obtenidos se presentan mediante gráficos incluyendo una breve descripción por cada uno.

Gráfico 1

Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable cultura organizacional



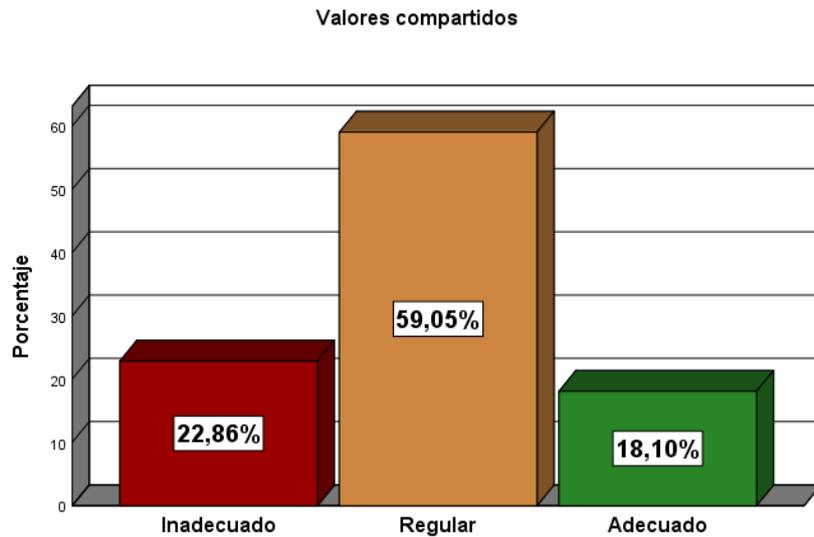
Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS.

Descripción:

Los resultados obtenidos a 210 servidores encuestados manifiestan que 114 personas (54.29%) respondieron que la cultura organizacional es regular, es decir más de la mitad de colaboradores consideran que la cultura organizacional es de forma regular. Asimismo, 66 encuestados (31.43%) respondieron inadecuado y solo 30 encuestados (14.29%) respondieron adecuado.

Gráfico 2

Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión: valores organizacionales



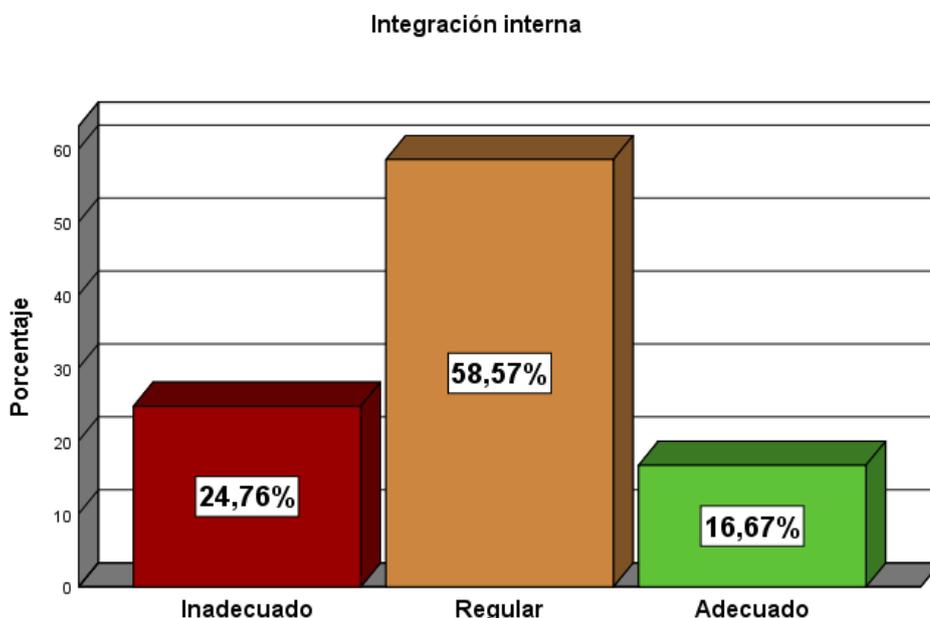
Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS.

Descripción:

Respecto a los resultados obtenidos a 210 servidores encuestados manifiestan que la dimensión de valores organizacionales, el 59.05% de los encuestados respondieron que es regular, es decir más de la mitad de encuestados consideran que los valores organizacionales se comparten de forma regular. El 22.86% respondió que es inadecuado y el 18.10% respondió que es adecuado.

Gráfico 3

Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión Integridad organizacional



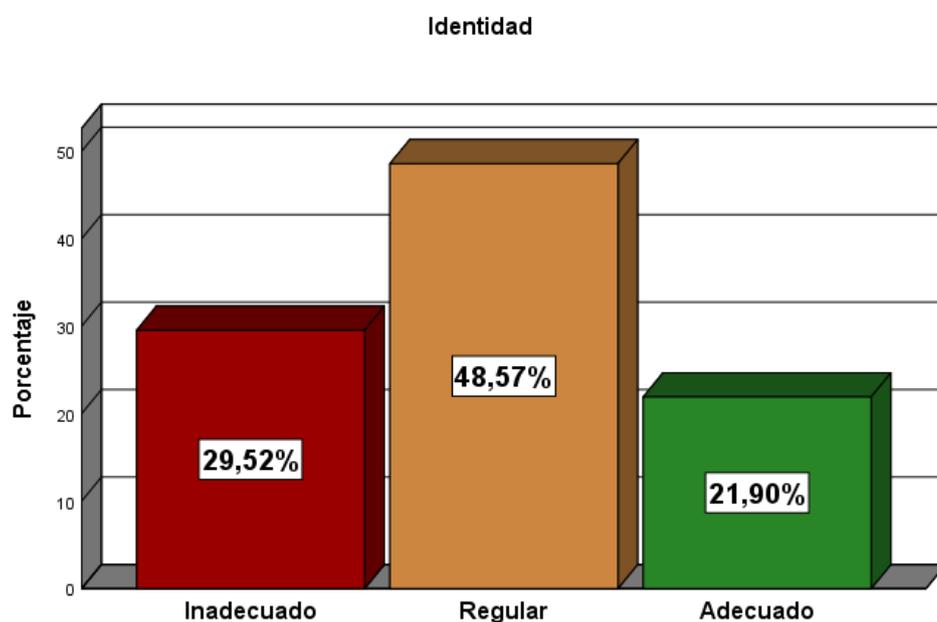
Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS.

Descripción:

Respecto a los resultados obtenidos a 210 servidores encuestados, en la dimensión de integridad organizacional, el 58.57% de los encuestados respondieron que es regular, es decir que también más de la mitad considera regular la integridad organizacional que se comparte dentro de la institución. Asimismo, el 24.76% respondió que es inadecuado y el 16.67% respondió que es adecuado respecto a la integridad organizacional.

Gráfico 4

Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión identidad **organizacional**



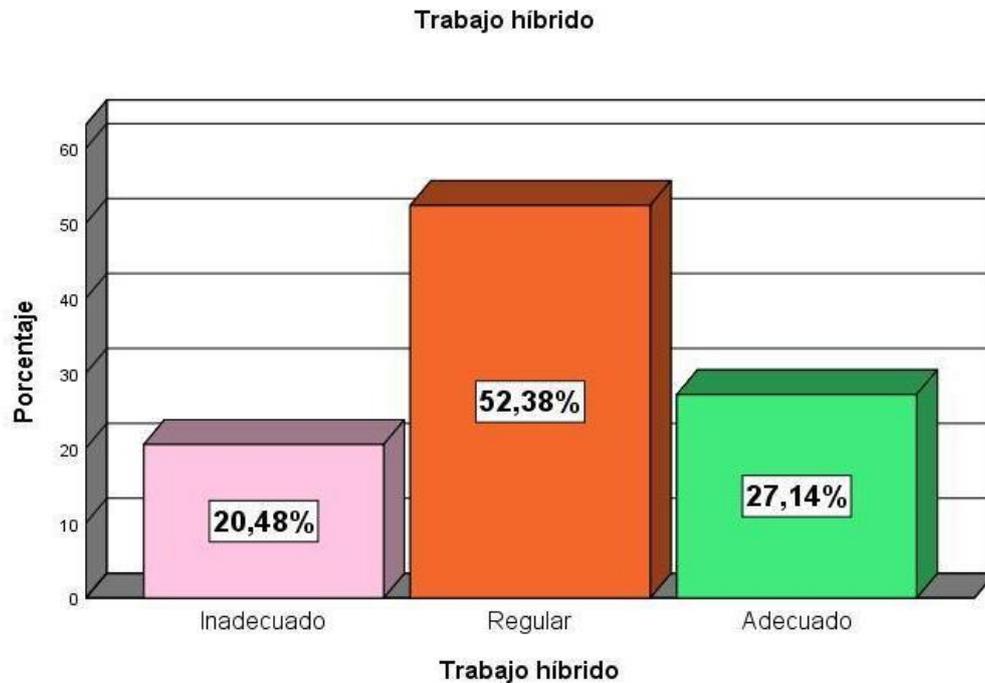
Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS.

Descripción:

Los resultados obtenidos a 210 servidores encuestados, en la dimensión de identidad 102 encuestados consideran que es de forma regular, es decir un 48.57%. Asimismo, el 29.52% respondió que es inadecuado y el 21.90% respondió que es adecuado.

Gráfico 5

Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable: Trabajo híbrido



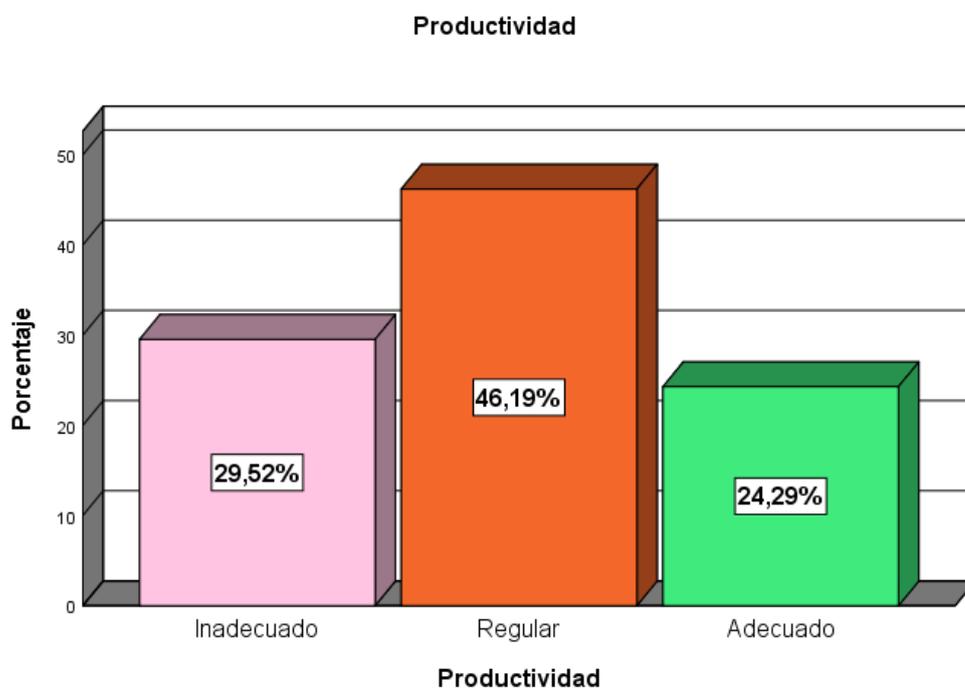
Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS.

Descripción:

Los resultados obtenidos a 210 servidores encuestados de una institución pública de Lima, 110 personas respondieron que el trabajo híbrido es de forma regular, es decir un 52.38%. Asimismo 57 personas lo consideran adecuado con un 27.1% y 43 personas respondieron que es inadecuado con un 20.48%.

Gráfico 6

Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión: Productividad



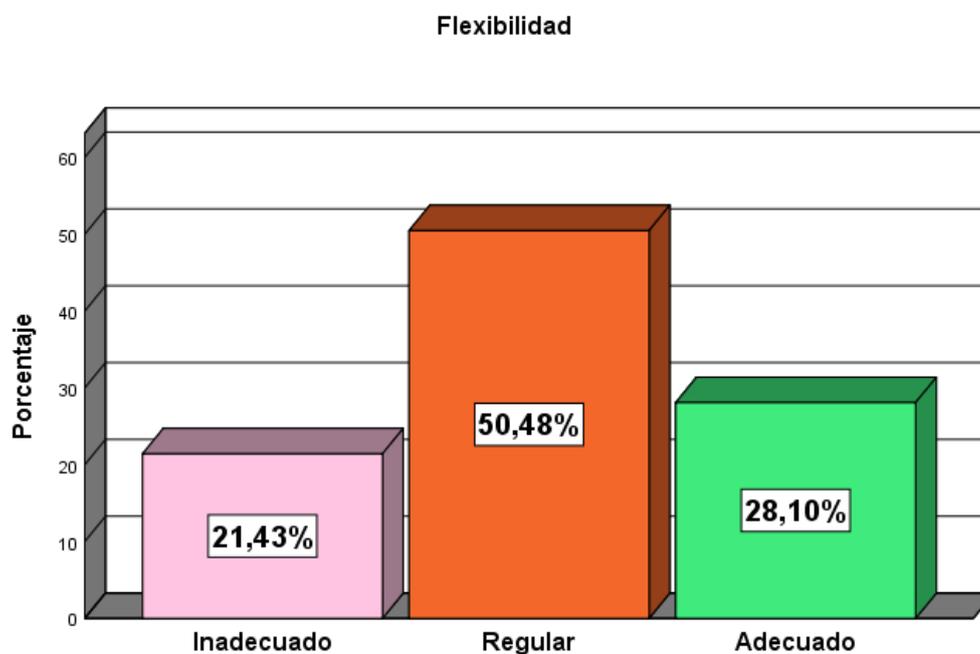
Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS.

Descripción:

Respecto a los resultados obtenidos a 210 servidores encuestados, 97 personas consideran que la productividad es regular con un 46.19%. Asimismo 63 personas respondieron que la productividad es inadecuada con un 29.52%. Finalmente, 51 respondieron que es adecuado con un 24.3%.

Gráfico 7

Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión flexibilidad



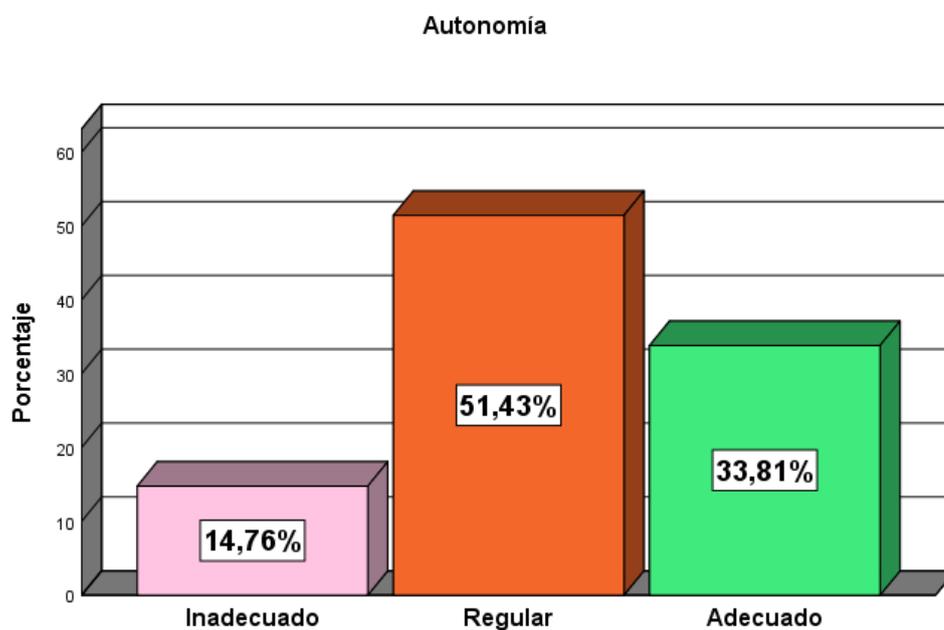
Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS.

Descripción:

Respecto a los resultados obtenidos a 210 servidores encuestados, se visualiza que 106 personas respondieron que la flexibilidad es regular, es decir la mitad de encuestados lo consideran regular con un 50.48%. Asimismo, 59 personas respondieron que es adecuado lo que representa un 28.1%. Finalmente, 45 personas respondieron que es inadecuado con un 21.4%.

Gráfico 8

Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión: autonomía



Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS.

Descripción:

Respecto a los resultados obtenidos a 210 servidores encuestados, 108 personas respondieron que es regular, es decir más de la mitad lo considera de esa forma. Asimismo, 71 personas respondieron que es adecuado con un 33.8% y 31 personas respondieron que es inadecuado con un 14.8%.

4.2 Resultado de análisis inferencial

Prueba de normalidad

Según González (2022), manifiesta que la prueba de normalidad es una herramienta estadística para saber en cuanto difiere la distribución de datos siguiendo una distribución normal. Existen varias pruebas de normalidad como Shapiro-Wil, Kolmogorov-Smirnov, entre otras. Debido a que la muestra es mayor a 50 encuestados se seleccionó Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,078	210	,003
Trabajo híbrido	,124	210	,000

Fuente: Elaboración de datos generados en software SPSS

Se puede apreciar en la tabla 4 que los datos se sometieron a pruebas de normalidad y dan como resultado un valor de Significancia de 0.003 para la cultura organizacional y 0.000 para el trabajo híbrido. Considerando que estos resultados, significan que en una prueba de normalidad entre las variables cultura organizacional y trabajo híbrido, si es menor a 0.05, la muestra no se ajusta a una distribución normal, entonces el estadístico es no paramétrico y se utilizará la correlación de Spearman.

Prueba de Hipótesis

En una investigación, la prueba de hipótesis se establece mediante hipótesis nula e hipótesis alternativa. La hipótesis nula es una preposición que niega la correlación entre variables y contradice a la hipótesis de la investigación. La hipótesis alternativa son posibilidades distintas a la hipótesis nula. Para el presente trabajo se planteó la decisión siguiente:

- Si el Sig. es $< 0,05$; se desestima la hipótesis nula (H_0) y se confirma la hipótesis alterna (H_1).
- Si el Sig. es $\geq 0,05$; se confirma la hipótesis nula (H_0) y se desestima la hipótesis alterna (H_1).

Prueba de hipótesis General

Para el análisis de la correlación de la hipótesis general de la cultura organizacional y trabajo híbrido se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman tomando en cuenta las siguientes hipótesis:

- H_1 : Existe relación entre la variable cultura organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023.
- H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo híbrido de los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023.

Tabla 6*Correlación Rho de Spearman en hipótesis general*

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Trabajo híbrido
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	210	210
	Trabajo híbrido	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	210	210

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

Fuente: Elaboración de datos generados en software SPSS

Interpretación

Respecto al valor Sig. (bilateral) da un resultado de 0.000, lo cual es un valor inferior a 0.05. Esto significa que se admite la hipótesis 1. Además, se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.634 entre la variable cultura organizacional y el trabajo híbrido, lo que se interpreta la presencia de una correlación alta.

Prueba de hipótesis específica 1:

Para el análisis en determinar la correlación de la primera hipótesis específica de la dimensión de valores organizacionales y la variable de trabajo híbrido se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman lo que permite conocer el nivel de relación, por ello se toma en cuenta la siguiente hipótesis:

H1: Existe relación entre los valores organizacionales y el trabajo híbrido.

Ho: No existe relación entre los valores organizacionales y el trabajo híbrido en los colaboradores.

Tabla 7*Correlación Rho de Spearman en hipótesis específica 1:*

		Correlaciones		
			Valores organizacionales	Trabajo híbrido
Rho de Spearman	Valores organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	210	210
	Trabajo híbrido	Coefficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	210	210

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

Fuente: Elaboración de datos generados en software SPSS

Interpretación: Respecto al valor Sig. (bilateral) da un resultado de 0.000, lo cual es un valor inferior a 0.05. Esto significa que se admite la hipótesis 1. Asimismo, se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión valores organizacionales y el trabajo híbrido tiene un valor de 0.498, lo que se interpreta la presencia de una correlación positiva baja.

Prueba de hipótesis específica 2:

Para determinar la correlación de la hipótesis específica 2 de la dimensión integridad organizacional y trabajo híbrido se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman lo que permitió conocer el nivel de relación, por ello se toma en cuenta las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación entre la dimensión integridad organizacional y la variable trabajo híbrido.

Ho: No existe relación entre la dimensión integridad organizacional y la variable trabajo híbrido.

Tabla 8*Correlación Rho de Spearman en hipótesis específica 2:*

Correlaciones				
			Integridad organizacional	Trabajo híbrido
Rho de Spearman	Integridad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	210	210
	Trabajo híbrido	Coeficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	210	210

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

Fuente: Elaboración de datos generados en software SPSS

Interpretación: Respecto al valor Sig. (bilateral) da un resultado de 0.000, lo cual es un valor inferior a 0.05. Esto significa que se admite la hipótesis 1. Asimismo, se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión valores organizacionales y el trabajo híbrido tiene un valor de 0.512, y se interpreta la presencia de una correlación baja.

Prueba de hipótesis específica 3:

Para el análisis en determinar la correlación de la hipótesis específica 03 de la dimensión identidad y trabajo híbrido se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman, por ello se toma en cuenta las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre la dimensión identidad organizacional y la variable trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre la dimensión identidad organizacional y la variable trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023.

Tabla 9*Correlación Rho de Spearman en hipótesis específica 3*

		Correlaciones		
			Identidad organizacional	Trabajo híbrido
Rho de Spearman	Identidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	210	210
	Trabajo híbrido	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	210	210

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

Fuente: Elaboración de datos generados en software SPSS

Interpretación: Respecto al valor Sig. (bilateral) da un resultado de 0.000, lo cual es un valor inferior a 0.05. Esto significa que se admite la hipótesis 1. También se aprecia que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.611 entre la dimensión identidad organizacional y el trabajo híbrido, lo que se interpreta la presencia de una correlación positiva baja.

V. DISCUSIÓN

Luego de la información recopilada y su posterior análisis estadístico, se procedió a desarrollar la confrontación de ideas y conclusiones considerando los objetivos elaborados en la investigación. Respecto al objetivo general del presente trabajo fue el siguiente: determinar el nivel de relación entre cultura organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023. Luego de la aplicación de los análisis estadísticos es posible afirmar que la cultura organizacional guarda relación con el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública que formaron parte de la investigación. Esto se evidencia con los resultados descriptivos del gráfico N° 01 con un 54.29% de nivel regular en la variable de cultura organizacional y en el gráfico N° 05, un 52.38% de nivel regular para la variable de trabajo híbrido. Ahora respecto a

la hipótesis general fue la existencia de relación entre la cultura organizacional y trabajo híbrido en una entidad pública de Lima, 2023 y los resultados inferenciales al realizar la prueba de hipótesis general en la tabla N°6 da como resultado que la cultura organizacional obtuvo una significación de Spearman de 0.00 que es un valor menor al criterio establecido de 0.05. En ese sentido, la hipótesis nula (H_0) fue rechazada y se afirmó que existe relación entre las variables cultura organizacional y el trabajo híbrido. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de ($r=0.634$) entre dichas variables por lo que se interpretó como una correlación alta entre las variables de cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima.

En relación a los antecedentes, este resultado se asemeja a la conclusión de los autores Vesga, Rubiano, Forero, Aguilar, Jaramillo, Quiroz, Castaño, Andrade & Gómez (2020), quienes concluyen que la cultura organizacional y la disposición al cambio organizacional tuvo correlaciones positivas altas en cuatro entidades públicas de educación superior, debido a que los participantes consideran que existen varios factores dentro de la dimensión organizacional que trae efectos positivos para el bienestar a todos los actores involucrados en el aspecto organizacional. Es importante precisar que el trabajo híbrido también se considera como parte de la disposición al cambio organizacional porque al ser una nueva forma de trabajar existe un cambio organizacional en la cual participan todos los servidores de una entidad.

En la misma línea, la investigación de Hernández, Jaramillo & Hernández C. (2022) concluye que la relación de cultura organizacional y la gestión de la calidad en pequeñas y medianas empresas, corrobora el objetivo general de la presente investigación debido a sus resultados encontrados con fuerte correlación positiva entre la práctica de la gestión de calidad y la cultura organizacional, siendo indispensable para éxito de procesos en las instituciones o empresas. La gestión de la calidad es parte de las acciones y herramientas que se requieren al realizar trabajo híbrido para poder evitar algunos errores en los procesos de los sistemas y equipos informáticos. El trabajo híbrido requiere estar conectado mediante internet

y servidores de la entidad por lo que la calidad es importante para poder trabajar en óptimas condiciones desde otro espacio físico.

En el mismo sentido, la investigación de Espilco & Villacorta (2022) resalta que el trabajo híbrido impacta en la satisfacción laboral con una relación negativa débil pero significativa (-0.29) y considera que si las organizaciones desean mejorar los indicadores de la satisfacción laboral deben gestionar adecuadamente los nuevos cambios en el trabajo debido al mercado laboral global. Este resultado indica que algunas empresas se adaptaron a la modalidad híbrida con cierta resistencia, pero solo algunos servidores fueron beneficiados, debido a que la nueva modalidad de trabajo implicaba nuevos desafíos y algunos trabajos no se ajustaban a ser remotos sino solo presencial.

De igual manera, Uribe, Jiménez, Vargas, Rey, Bashualdo & Geraldo (2021) en su investigación obtuvieron una relación positiva de 0.470 entre las variables de trabajo híbrido y la gestión de emociones al evaluar a 148 estudiantes de maestría. Estos resultados se asemejan al presente trabajo que obtuvo una correlación de 0.634 entre las variables de cultura organizacional y trabajo híbrido. Es importante precisar que la gestión de emociones también se encuentra de forma directa al relacionarnos con otros colaboradores y son generados por estímulos externos dentro una cultura organizacional, es por lo que, dicha investigación fue considerada parte de la discusión al estar relacionada con la variable trabajo híbrido.

Por otra parte, Refulio & Rojas (2022) concluyen que el trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral con una correlación de 0.797, y refuerza al objetivo general debido a que el resultado de Tabla N° 06 indica un coeficiente de correlación de 0.634, muy semejante. Puedo agregar que el desempeño laboral se encuentra directamente relacionado a la cultura organizacional debido a que ambos se encuentran presente en un entorno laboral en donde existe mucha influencia de factores que dan como resultados óptimos el bienestar de la organización

Estos resultados tienen base con la teoría de cultura organizacional de Peters & Waterman (1982) quienes consideran que cultura organizacional es un conjunto de valores compartidos que tiene importancia en la organización y administración debido a que ofrecen resultados de alto rendimiento por parte de los colaboradores.

Mi aporte al primer objetivo e hipótesis general puedo mencionar que la cultura organizacional se encuentra presente en todos los servidores que realizan modalidad híbrida que es un mixto de trabajo presencial y remoto. La cultura organizacional es un elemento intangible que debe ser reforzado constantemente para poder lograr el mejor equilibrio entre todos los colaboradores de una organización que realizan labores bajo cualquier modalidad.

Respecto al primer objetivo específico fue determinar el nivel de relación entre los valores organizacionales y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023. Los resultados descriptivos en el gráfico N° 2, indican que un 59.05% es regular, es decir más de la mitad de encuestados y un 18.10% considera que es adecuado. Con estos resultados mencionamos Palafox (2019) debido a que los valores organizacionales conforman parte de la cultura organizacional y contribuyen al buen funcionamiento de las organizaciones y el personal pueda sentirse satisfecho cultivando actitudes positivas en su entorno laboral. Este resultado también confirma lo mencionado por Guerrero (2020) el cual indica que los valores organizacionales se transmiten en el entorno de la organización y dan forma a los comportamientos e interacciones de los servidores debiendo hacer las cosas correctas aprovechando las oportunidades que se presentan generando así una ventaja competitiva frente a otras organizaciones. En cuanto a la primera hipótesis fue que existe relación entre los valores organizacionales y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima. Los resultados obtenidos de la Tabla N° 07 resaltan que los valores organizacionales y el trabajo híbrido obtuvo una significación de Spearman de 0.00 que es un valor menor a 0.05 de acuerdo con el criterio establecido. Por esta razón la hipótesis nula (H_0) fue rechazada y se afirmó que existe relación entre los valores organizacionales y el trabajo híbrido. Estos datos refuerzan al realizar la prueba de hipótesis donde se halló un coeficiente de correlación de ($r=0.498$) entre los valores

organizacionales y el trabajo híbrido. De la misma forma, Cabezudo (2018) en su investigación tuvo correlación positiva entre la gestión de la cultura de valores organizacionales y su incidencia en el desempeño laboral en un organismo público. Este resultado coincide con el resultado refuerza al primer objetivo debido a que los valores organizacionales influyen en el éxito de la organización. Mi aporte al primer objetivo e hipótesis específica puedo mencionar que los valores organizacionales deben cultivarse en todo el personal de la organización con la finalidad de garantizar una cultura organizacional óptima en el trabajo. En la medida que se adquiere buenos valores institucionales compartidos entre los colaboradores significará contribuir con la prevención de conflictos y la construcción de la paz en el entorno laboral.

Respecto al segundo objetivo específico del presente trabajo de investigación, fue determinar la relación entre la integridad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023. Los resultados mostrados del gráfico N° 3 indican que el 58.57% de encuestados lo considera regular y sólo el 16.67% lo considera adecuado. Esto refuerza lo sostenido por Xifra (2020) que manifiesta que la integridad lo define como honrado, honesto, con respeto hacia uno mismo y hacia los demás colaboradores de la organización. De igual manera, Pirela de Faría (2010) indican que la integridad se encuentra dentro de la cultura organizacional porque de esta forma se puede lograr una mejor integración entre todos los colaboradores que conforman la organización. En relación con la segunda hipótesis; fue que existe relación entre integridad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima. Los resultados mostrados en la tabla N° 08 indican que hubo una significación de Spearman 0.00 (menor a 0.05) por consiguiente la hipótesis nula fue rechazada y se afirmó una relación entre la integridad organizacional y el trabajo híbrido. Cabe resaltar que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.512, por consiguiente, se afirma que existe una correlación positiva media entre la integridad organizacional y el trabajo híbrido. Mi aporte al segundo objetivo e hipótesis específico, puedo mencionar que la integridad organizacional en la modalidad laboral híbrida es muy importante porque conlleva a realizar tareas más cooperativas entre todos los colaboradores utilizando

las herramientas digitales con la finalidad de obtener mayor productividad superando los logros y metas trazadas.

Respecto al tercer objetivo específico, fue determinar el nivel de relación entre la identidad organizacional y el Trabajo Híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023. Luego de la aplicación de los análisis estadísticos se puede afirmar que la identidad organizacional guarda relación con el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública que formaron parte de la investigación. Esto se evidencia con los resultados descriptivos del gráfico N° 4 con un 48.57% de nivel regular y 21.90% de nivel adecuado de la dimensión identidad organizacional. Con estos resultados mencionamos lo manifestado por Méndez-Álvarez (2019) porque la identidad identifica a los miembros de una organización y se considera parte importante dentro de la cultura organizacional. Asimismo, Mondragón (2022) menciona que la identidad es un elemento muy importante y guarda relación como uno mismo se siente identificado frente a los demás miembros de la organización. De igual importancia la tercera hipótesis fue que existe relación entre la identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima. En los resultados inferenciales obtenidos resaltan que la identidad y el trabajo híbrido obtuvo una significación de Spearman de 0.00 que es un valor menor a 0.05 ($0.00 < 0.05$). Por esta razón se rechazó la hipótesis nula y se afirmó que existe relación entre la dimensión identidad organizacional y el trabajo híbrido. Estos datos se comprueban en la Tabla N° 9, al realizar la prueba de hipótesis se obtuvo un coeficiente de correlación de ($r=0.611$) entre la dimensión identidad organizacional y el trabajo híbrido. Mi aporte al tercer objetivo e hipótesis específico puedo mencionar que la identidad organizacional se manifiesta como parte de la cultura organizacional debido al vínculo de relación entre la organización y el trabajador considerando a que mayor identidad laboral, mayor compromiso con la organización.

Finalmente, la metodología aplicada en el presente trabajo de investigación tuvo como principal fortaleza la excelente enseñanza de los docentes durante las clases desarrolladas en la Universidad Cesar Vallejo. Desde el inicio de la investigación se obtuvo un seguimiento constante explicando todos los pasos a seguir hasta la

culminación del presente trabajo. Asimismo, se tuvo accesibilidad a la recolección de datos para la muestra en una institución pública en la cual laboro hace más de 3 años, además del conocimiento, experiencia y la dedicación en el tema a desarrollar. Por el contrario, existieron algunas debilidades dentro de la metodología utilizada fueron durante el procedimiento y método de análisis de datos debido a que no se contaba con el perfecto manejo del programa SPSS para el desarrollo del análisis descriptivo e inferencial, lo cual en algunas ocasiones se dificultaba un poco al hacer uso de dicho programa. También, la falta de tiempo debido a que las actividades laborales son durante todo el día y la tarde, lo cual quedaba poco tiempo para poder recabar más información teórica y posterior análisis de resultados.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Respecto a los resultados del objetivo general, al realizar las pruebas estadísticas inferenciales, se obtuvo una correlación Spearman de 0.634 y una significancia <0.001 , lo cual se comprueba la hipótesis general y se considera que existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el trabajo híbrido.

Segunda

De los resultados del primer objetivo específico, al aplicar las pruebas estadísticas inferenciales se obtuvo el valor de correlación de Spearman 0.498 con una significancia <0.001 , lo que se comprueba la primera hipótesis específica al confirmar que existe correlación directa y medianamente significativa entre los valores organizacionales y el trabajo híbrido.

Tercera

De los resultados del segundo objetivo específico, al realizar las pruebas estadísticas inferenciales, se obtuvo el valor de correlación de Spearman 0.512 con una significancia <0.001 , lo que corrobora la segunda hipótesis específica al confirmar que existe correlación directa y significativa entre la dimensión de integridad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública.

Cuarta

De los resultados del tercer objetivo específico, al aplicar las pruebas estadísticas inferencial, se obtuvo el valor de correlación de Spearman 0.611 con una significancia <0.001 , de esta manera se corrobora la tercera hipótesis específica y se confirma la existencia de correlación directa entre la dimensión identidad y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima.

Quinta

Finalmente, la investigación realizada cumplió con el propósito del objetivo general, confirmando positivamente la hipótesis general y específica, los cuales tienen base teórica y estadística.

VII. RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan las recomendaciones a las que se llegó luego de realizar todo el trabajo de investigación:

Primera

Al gerente general de la institución, es necesario generar la implementación de diversas herramientas con la finalidad de obtener una cultura organizacional óptima y estable en el ambiente laboral que se encuentre en toda modalidad de trabajo en la institución.

Segunda

A la oficina de recursos humanos de la institución para que proponga y realice diversas acciones en práctica para propiciar y fomentar las relaciones entre todos los colaboradores con la finalidad de comunicar y fomentar los pilares de la cultura organizacional en todo formato laboral.

Tercera

A los servidores para que puedan ser responsables en todas sus actividades y acciones que realicen, eliminando los factores negativos y proponiendo metas retadoras de desarrollo y crecimiento para el beneficio individual garantizando un bienestar laboral.

Cuarta

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones puedan realizar mayores aportes que permitan mejorar la cultura organizacional bajo cualquier modalidad de trabajo en un mundo cambiante y globalizado.

REFERENCIAS

- Adams, K. Araya, S., & Salazar, C. (2020) "Modelamiento de Ecuaciones Estructurales Aplicado Al Ámbito Del Teletrabajo. La Autonomía, Factores Estresantes y Agotamiento de Teletrabajo" Proceedings of the 36th International Business Information Management Association (IBIMA), ISBN: 978-0-9998551-5-7, 4-5 November, Granada, Spain
- Amaiquema, F., Vera, J. & Zumba, I. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 354-360.
- América Retail (2023) Nombre del sitio web: <https://www.america-retail.com/>
- Ansoff, H. I. (1968) *Corporate Strategy*, Harmondsworth, Penguin Books.
- Bayón, J. (2019) *Cultura empresarial* - Editorial Elearning.
- Boza, J., Pérez-Rodríguez, J. y De León, J. (2016). *Introducción a las técnicas de muestreo*. Ediciones Pirámide, Madrid.
- Cabero, J.; Barroso, J.; Gutiérrez, J. & Palacios-Rodríguez, A. (2020). Validación del cuestionario de competencia digital para futuros maestros mediante ecuaciones estructurales. *Bordón*, 72 (2), 45-63. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.73436>.
- Cabezudo, M. (2018) *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en administración y dirección de empresas. Universidad Peruana las Américas.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller.
- Córdova, V. & Sango, M. (2018) *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.
- Degraves, Á. G. (2022). *Reflexión sobre la utilización del Muestreo Probabilístico y No Probabilístico en las Ciencias Sociales*.

- Espilco Palomino, N. S., & Villacorta Caceres, S. (2022). Impacto del trabajo híbrido en la satisfacción laboral por generaciones de colaboradores del sector consumo masivo en Lima Metropolitana, 2022. url: <http://hdl.handle.net/10757/667287>
- Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-289. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Falcón, V.; Pertile, V.; Ponce, B. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales : Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla) - ciudad de Corrientes (2017-2018). EN: Actas. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf
- Gagñay, L. K. I., Chicaiza, S. L. T., & Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. Revista Imaginario Social.
- Giraldo, F. & Villegas, M. (2019), Propuesta de mejora de procesos de software basada en PSP para contextos de teletrabajo.
- González Rodríguez, L. (2022). Análisis comparativo de distintos tests de normalidad.
- Guerrero, D. (2020) La cultura organizacional como elemento competitivo de las empresas turísticas en Colombia. Revista Espacios Vol. 41 (24) 2020 • Art. 25
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. Fórum Empresarial, 22(2), 5-30. url: <https://www.redalyc.org/journal/631/63154910002/html/>
- Hernández Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, G., Jaramillo, J., & Hernández, Y. (2022). La relación entre la cultura organizacional y la gestión de la calidad total en las pymes. Estudios de Administración, 29 (2), 79-104. url: <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.67726>
- Hernandez, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

- Hernández-Ávila, C. & Escobar, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1 (enero-junio)), 75-79.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Jim, J. (2023). From a privilege to an option: Hybrid work schedule: A gap analysis (Order No. 30488836). url: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/privilege-option-hybrid-work-schedule-gap/docview/2811112842/se-2>
- Kajatt, J. U., Campos, L. A. G., Hidalgo, D. E. R. D. C., Dávila, J. G. V., & Aliaga, K. M. J. D. (2022). Propiedades psicométricas para medir factores del trabajo remoto: un análisis exploratorio en colaboradores estudiantes. *Estudios Gerenciales*, 38(165), 436
- Lee, P., Joo, S. H., and Lee, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and multidimensional forced choice measure. *Personality and Individual Differences*, 142,13-20.
- Limo, D., Purizaga, M. & Razzeto, M. (2022) Trabajo híbrido y su influencia en los resultados de ventas del visitador médico en Megalabs. Año 2022.
- Mejía, S; & Betancur, M. (2022). Teletrabajo: percepción en las empresas grandes y medianas
- Méndez-Álvarez, Carlos Eduardo. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Mendivelso, F. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1).
- Mondragón, O. N. (2022). La cultura organizacional, elemento clave para la construcción de la identidad organizacional. *Analéctica*, 8(52), 29-52.
- Montiel, J.; Rivera, M. (2021). Modelos híbridos de trabajo: su impacto en la productividad, costos y huella de carbono. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil.
- Organización de Naciones Unidas (ONU) Nombre del sitio web: <https://www.un.org/es/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Nombre del sitio web:
<https://www.ilo.org/global/>

Pacheco, L., Argüello, V., & Suárez, I. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of business sciences*, 2(4), 17-25.40.

Pacheco, V. (2021). Aprendizaje invertido: un enfoque para promover estrategias de autoaprendizaje en la adquisición del inglés como lengua extranjera. url:
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2152/te.2152.p>

Padilla Ramírez, J. E. (2022). Cultura organizacional: el factor clave para la adopción de una cultura de integridad en el servicio público. *YachaQ: Revista De Derecho*, (13), 59-72. <https://doi.org/10.51343/yq.vi13.915>

Palafox, M., Ochoa, S., Jacobo, C. (2018) "La Cultura organizacional como base para la permanencia de las organizaciones". *Revista San Gregorio* url:
<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>

Penrose, E. T. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. New York: John Wiley. url:
https://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=en&publication_year=1959&author=E.+T.+Penrose&title=The+Theory+of+the+Growth+of+the+Firm

Peters, T. & Waterman, R. (1982): "In Search of Excellence". Harper and Row Publishers. Inc. New York. Url:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v16n1/07.pdf>

Pirela de Faría, Ligia del Carmen. (2010). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(51), 486-503

PricewaterhouseCoopers (PwC) (2020)

Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6

Real Academia Española (RAE)

Refulio, D. y Rojas, V. (2022). El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú.

- ROBLES, Blanca (2019). Población y muestra. Trujillo: Pueblo Continente. Url: <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/download/1269/1099>.
- Rodríguez, J. (2022). Relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo y el nivel de compromiso laboral en empleados de una empresa del sector de tecnología. url: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/82979>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- Sánchez, S. & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 24(2), 133-146. <https://doi.org/10.18359/rfce.2216>
- Siqueiros-Quintana, María. y Vera-Noriega J. (2022), "Cultura organizacional en instituciones de educación superior (IES): conceptualización, medidas y variables asociadas", *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. XIII, núm. 36, pp. 181-199, url: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1190VES>
- Teece, D. (1982). 'Towards an economic theory of the multi-product firm. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 3, 39– 63. url: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6486.2004.00429.x>
- Tosca-Vidal, C. (2022). Teletrabajo en el modelo híbrido: alternativa para las organizaciones. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2)
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M. & Geraldo, L. (2020) "El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú". Universidad Nacional Mayor de San Marcos. url: <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Useche, M., Artigas, W. Queipo, B y Perozo, É. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Universidad de la Guajira.
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Ángel, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V., Gómez, M. (2020) "Aspectos de la cultura organizacional y su

relación con la disposición al cambio organizacional”. *Suma Psicológica* 27(1)
52-61. url: <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Xifra, J. L. T. (2022). Buenas prácticas en materia de integridad, transparencia y ética pública a nivel internacional. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, (101)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Determinar la relación entre cultura organizacional y el trabajo Híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Existe relación entre cultura organizacional y el trabajo Híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Cultura Organizacional	Valores organizacionales	Sentido de pertenencia Honestidad, Responsabilidad Respeto	Diseño: Enfoque: cuantitativo
¿Cuál es la relación entre los valores organizacionales y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Determinar la relación entre los valores organizacionales y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Existe relación entre los valores organizacionales y el Trabajo Híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023		Integridad organizacional	Comunicación Código de conducta participación íntegra	Diseño: NO EXPERIMENTAL Nivel: correlacional
¿Cuál es la relación entre la integridad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Determinar la relación entre la Integridad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Existe relación entre la Integridad organizacional y Trabajo Híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023		Identidad organizacional	misión y visión identidad afectiva imagen	Diseño muestral: Población: 460 Muestra: 210
¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Determinar la relación entre la identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Existe relación entre la Identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Trabajo Híbrido	Productividad	modalidad híbrida capacitación eficiencia	Muestreo: Fórmula de Muestra Técnicas e instrumentos de recolección de datos:
¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Determinar la relación entre la identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Existe relación entre la Identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023		Flexibilidad	condiciones físicas adecuadas versatilidad Planificación de tiempo	Técnica: Escala de Likert Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Determinar la relación entre la identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Existe relación entre la Identidad organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023		Autonomía	Toma de decisiones Asertividad trabajo en equipo salud mental	Instrumento: Cuestionario



Anexo 2: Matriz de categorización

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
Existe relación entre cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023	Cultura organizacional	Fajardo, Gómez, & Mejía (2020) La cultura organizacional se refiere la manifestación de los valores o ideales sociales que comparten las personas dentro de una organización y suelen ser compartidos a través de símbolos, historias, leyendas y una comunicación interactiva entre colaboradores.	Valores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentido de pertenencia ▪ Honestidad ▪ Responsabilidad ▪ Respeto 	
			Integridad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Código de conducta ▪ participación íntegra 	
			Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ misión y visión ▪ identidad afectiva ▪ imagen 	
	Trabajo híbrido		Guzmán Duque, & Abreo Villamizar (2017) define que el trabajo híbrido es una modalidad de trabajo alternativo que favorece a la organización mejorando su desempeño frente a la competencia que a través del uso de herramientas informáticas y tecnológicas aumenta la competitividad y la productividad de sus empleadores en las organizaciones.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ modalidad híbrida ▪ capacitación ▪ eficiencia
				Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ condiciones físicas adecuadas ▪ versatilidad ▪ Planificación de tiempo
				Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisiones ▪ Asertividad ▪ trabajo en equipo ▪ salud mental

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado(a) servidor(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo híbrido en la organización, por ello se le solicita responder todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere:

- 1: Muy desacuerdo
- 2: Desacuerdo
- 3: A veces
- 4: De Acuerdo
- 5: Muy de acuerdo

Variable 1: Cultura Organizacional

Dimensión: Valores organizacionales		1	2	3	4	5
1	¿Considera que sus compañeros comparten valores organizacionales correctos?					
2	¿Considera que se identifica con los valores de la organización laboral?					
3	¿Considera que existe honestidad en la organización?					
4	¿Considera que existe responsabilidad en la organización?					
5	¿Considera que existe respeto entre sus compañeros de trabajo?					
Dimensión: Integridad organizacional		1	2	3	4	5
6	¿Considera que existe buena comunicación interna con sus compañeros?					
7	¿Considera que existe comunicación formal dentro de la organización?					
8	¿considera que existe código de conducta en la organización?					
9	¿considera que la organización tomas las medidas adecuadas cuando se infringe el código de conducta?					
10	¿Considera que existe participación de actividades dentro de la organización?					
Dimensión: Identidad organizacional		1	2	3	4	5
11	¿Considera que se siente identificado con la misión de la organización?					
12	¿Considera que se siente identificado con la visión de la organización?					
13	¿Considera estar orgulloso en trabajar en la organización?					
14	¿Considera que la organización cumple con sus expectativas?					
15	¿Considera que la organización cuenta con una imagen adecuada de identidad?					

Variable 2: Trabajo híbrido

Dimensión: Productividad		1	2	3	4	5
16	¿Considera que laborar en modalidad híbrida contribuye en su productividad?					
17	¿Considera que las acciones de comunicación se adaptaron a la modalidad híbrida?					
18	¿Considera que las capacitaciones virtuales influyen en su productividad laboral?					
19	¿Considera que hubo capacitaciones para el uso de nuevas herramientas digitales y/o tecnológicas?					
20	¿Considera que existe mejora de eficiencia en la modalidad híbrida?					
Dimensión: Flexibilidad		1	2	3	4	5
21	¿Considera que cuenta con las condiciones físicas, adecuadas y óptimas para realizar trabajo híbrido?					
22	¿Considera que realizar trabajo híbrido le ayuda para atender diversas actividades personales?					
23	¿Considera que disfruta de sus labores al realizar la modalidad de trabajo híbrido?					
24	¿Considera que tiene un manejo responsable del tiempo al realizar trabajo híbrido?					
25	¿Considera que la organización respeta el horario laboral en la modalidad híbrida?					
Dimensión: Autonomía		1	2	3	4	5
26	¿Considera que cuenta con libertad de decisión en las actividades laborales que realiza?					
27	¿Considera que tiene autonomía para planificar su propio trabajo?					
28	¿Considera que cuenta habilidades de expresarse de manera adecuada en la organización?					
29	¿considera que la autonomía laboral reduce el trabajo en equipo en la organización?					
30	¿Considera que al realizar trabajo híbrido le permite tener una buena salud mental (menor estrés laboral)?					

Anexo 4: Consentimiento informado

Título de la investigación: **Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023** del investigador: Jaimes Rayo, Ruben Antonio.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre cultura organizacional y el trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023.

Esta investigación es desarrollada mi persona, estudiante del Programa académico en Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo – Lima Norte.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación realizará lo siguiente:

Una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023”**. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará virtualmente. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con:

Investigador: Jaimes Rayo, Ruben Antonio, email: rjaimesr@ucv.edu.pe

Docente asesor Méndez Ilizarbe, Gliria Susana, email: gsusanami@ucvvirtual.edu.pe



Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos 1



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación “**Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JESUS MILAGRO VELIZ CASTRO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	No corresponde



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Rubén Antonio Jaimes Rayo
Objetivo:	Determinar el nivel de relación entre cultura organizacional y el Trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023
Administración:	Encuesta virtual por smartphone
Dimensiones	Variable 1 : Valores organizacionales, integridad organizacional, identidad organizacional Variable 2: Productividad, Flexibilidad, Autonomía
Escala	Ordinal (Likert)
Niveles	1-5 (Muy desacuerdo, desacuerdo, A veces, De Acuerdo, Muy de acuerdo)
Cantidad de ítem	30 preguntas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública – Lima Metropolitana
Significación:	Existen 02 variables, por cada variable hay 3 dimensiones (total: 06 dimensiones) y por cada dimensión hay indicadores

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	Valores organizacionales	Son los principios morales y creencias que se encuentran presentes en los patrones de conducta de los colaboradores y se transmiten en el entorno de la organización.
	integridad organizacional	Es cumplimiento de principios y normas éticas por el bien de la comunidad y exista la convicción de cada uno de sus integrantes dando prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados.
	identidad organizacional	Identifica a los miembros de una organización, cuando la identidad es muy fuerte forma parte de la conciencia de cada uno y cada colaborador se siente un miembro con propósito y útil dentro de la organización.
Trabajo híbrido	Productividad	Indicador que sirve como herramienta para identificar si un proceso o servicio dentro de una organización y se representa como resultados positivos que superan la meta proyectada en la organización.
	Flexibilidad	En el ámbito laboral se encuentra presente en la modalidad híbrida debido a que los colaboradores en una organización cuentan con disponibilidad de tiempo para realizar sus labores, actividades y tareas diarias.
	Autonomía	Se refiere cuando un empleador puede trabajar con independencia reduciendo el estrés y la sobrecarga de trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario para las dimensiones de las **cultura organizacional** y **trabajo híbrido** elaborado por **Ruben Antonio Jaimes Rayo** en el año **2023-1**, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1: Cultura Organizacional - 03 Dimensiones: Valores organizacionales, integridad organizacional e Identidad organizacional

• Primera dimensión: **Valores organizacionales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertenencia	¿Considera que sus compañeros comparten valores organizacionales correctos?	4	4	4	
	¿Considera que se identifica con los valores de la organización laboral?	4	4	4	
Honestidad	¿Considera que existe honestidad en la organización?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Considera que existe responsabilidad en la organización?	4	4	4	
Respeto	¿Considera que existe respeto entre sus compañeros de trabajo?	4	4	4	

• Segunda dimensión: **integridad organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	¿Considera que existe buena comunicación íntima con sus compañeros?	4	4	4	
	¿Considera que existe comunicación formal dentro de la organización?	4	4	4	
Código de conducta	¿considera que existe código de conducta en la organización?	4	4	4	
	¿considera que la organización tomas las medidas adecuadas cuando se infringe el código de conducta?	4	4	4	
participación íntegra	¿Considera que existe participación de actividades dentro de la organización?	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Identidad organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
misión y visión	¿Considera que se siente identificado con la misión de la organización?	4	4	4	
	¿Considera que se siente identificado con la visión de la organización?	4	4	4	
identidad afectiva	¿Considera estar orgulloso en trabajar en la organización?	4	4	4	
	¿Considera que la organización cumple con sus expectativas?	4	4	4	
imagen	¿Considera que la organización cuenta con una imagen adecuada de identidad?	4	4	4	



Variable 2: Trabajo híbrido - 03 Dimensiones: Productividad, Flexibilidad y Autonomía

- Cuarta dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
modalidad híbrida	¿Considera que laborar en modalidad híbrida contribuye en su productividad?	4	4	4	
	¿Considera que las acciones de comunicación se adaptaron a la modalidad híbrida?	4	4	4	
capacitación	¿Considera que las capacitaciones virtuales influyen en su productividad laboral?	4	4	4	
	¿Considera que hubo capacitaciones para el uso de nuevas herramientas digitales y/o tecnológicas?	4	4	4	
eficiencia	¿Considera que existe mejora de eficiencia en la modalidad híbrida?	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
condiciones físicas adecuadas	¿Considera que cuenta con las condiciones físicas, adecuadas y óptimas para realizar trabajo híbrido?	4	4	4	
versatilidad	¿Considera que realizar trabajo híbrido le ayuda para atender diversas actividades personales?	4	4	4	
	¿Considera que disfruta de sus labores al realizar la modalidad de trabajo híbrido?	4	4	4	
Planificación de tiempo	¿Considera que tiene un manejo responsable del tiempo al realizar trabajo híbrido?	4	4	4	
	¿Considera que la organización respeta el horario laboral en la modalidad híbrida?	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Autonomía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Considera que cuenta con libertad de decisión en las actividades laborales que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que tiene autonomía para planificar su propio trabajo?	4	4	4	
Asertividad	¿Considera que cuenta habilidades de expresarse de manera adecuada en la organización?	4	4	4	
trabajo en equipo	¿considera que la autonomía laboral reduce el trabajo en equipo en la organización?	4	4	4	
salud mental	¿Considera que al realizar trabajo híbrido le permite tener una buena salud mental (menor estrés laboral)?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

DNI: 20437588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VELIZ CASTRO, JESUS MILAGRO DNI 20437588	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/03/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VELIZ CASTRO, JESUS MILAGRO DNI 20437588	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 07/08/96 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
VELIZ CASTRO, JESUS MILAGROS DNI 20437588	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACION PRIMARIA MENCION EN EDUCACION INTERCULTURAL BILINGÜE Fecha de diploma: 13/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
VELIZ CASTRO, JESUS MILAGRO DNI 20437588	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: MATEMATICA Fecha de diploma: 03/10/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VELIZ CASTRO, JESUS MILAGRO DNI 20437588	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/03/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
VELIZ CASTRO, JESUS MILAGRO DNI 20437588	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

Anexo 6: Matriz Evaluación por juicio de expertos 2



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación “**Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Giovanna Espinoza Galindo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Ministerio de Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	No corresponde



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Rubén Antonio Jaimes Rayo
Objetivo:	Determinar el nivel de relación entre cultura organizacional y el Trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023
Administración:	Encuesta virtual por smartphone
Dimensiones	Variable 1 : Valores organizacionales, integridad organizacional, identidad organizacional Variable 2: Productividad, Flexibilidad, Autonomía
Escala	Ordinal (Likert)
Niveles	1-5 (Muy desacuerdo, desacuerdo, A veces, De Acuerdo, Muy de acuerdo)
Cantidad de ítem	30 preguntas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública – Lima Metropolitana
Significación:	Existen 02 variables, por cada variable hay 3 dimensiones (total: 06 dimensiones) y por cada dimensión hay indicadores

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

FFF

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	Valores organizacionales	Son los principios morales y creencias que se encuentran presentes en los patrones de conducta de los colaboradores y se transmiten en el entorno de la organización.
	integridad organizacional	Es cumplimiento de principios y normas éticas por el bien de la comunidad y exista la convicción de cada uno de sus integrantes dando prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados.
	identidad organizacional	Identifica a los miembros de una organización, cuando la identidad es muy fuerte forma parte de la conciencia de cada uno y cada colaborador se siente un miembro con propósito y útil dentro de la organización.
Trabajo híbrido	Productividad	Indicador que sirve como herramienta para identificar si un proceso o servicio dentro de una organización y se representa como resultados positivos que superan la meta proyectada en la organización.
	Flexibilidad	En el ámbito laboral se encuentra presente en la modalidad híbrida debido a que los colaboradores en una organización cuentan con disponibilidad de tiempo para realizar sus labores, actividades y tareas diarias.
	Autonomía	Se refiere cuando un empleador puede trabajar con independencia reduciendo el estrés y la sobrecarga de trabajo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento el cuestionario para las dimensiones de las cultura organizacional y trabajo híbrido elaborado por Ruben Antonio Jaimes Rayo en el año 2023-1, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1: Cultura Organizacional - 03 Dimensiones: Valores organizacionales, integridad organizacional e Identidad organizacional

• Primera dimensión: **Valores organizacionales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertenencia	¿Considera que sus compañeros comparten valores organizacionales correctos?	4	4	4	
	¿Considera que se identifica con los valores de la organización laboral?	4	4	4	
Honestidad	¿Considera que existe honestidad en la organización?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Considera que existe responsabilidad en la organización?	4	4	4	
Respeto	¿Considera que existe respeto entre sus compañeros de trabajo?	4	4	4	

• Segunda dimensión: **integridad organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	¿Considera que existe buena comunicación interna con sus compañeros?	4	4	4	
	¿Considera que existe comunicación formal dentro de la organización?	4	4	4	
Código de conducta	¿considera que existe código de conducta en la organización?	4	4	4	
	¿considera que la organización tomas las medidas adecuadas cuando se infringe el código de conducta?	4	4	4	
participación íntegra	¿Considera que existe participación de actividades dentro de la organización?	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Identidad organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
misión y visión	¿Considera que se siente identificado con la misión de la organización?	4	4	4	
	¿Considera que se siente identificado con la visión de la organización?	4	4	4	
identidad afectiva	¿Considera estar orgulloso en trabajar en la organización?	4	4	4	
	¿Considera que la organización cumple con sus expectativas?	4	4	4	
imagen	¿Considera que la organización cuenta con una imagen adecuada de identidad?	4	4	4	



Variable 2: Trabajo híbrido - 03 Dimensiones: Productividad, Flexibilidad y Autonomía

- Cuarta dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
modalidad híbrida	¿Considera que laborar en modalidad híbrida contribuye en su productividad?	4	4	4	
	¿Considera que las acciones de comunicación se adaptaron a la modalidad híbrida?	4	4	4	
capacitación	¿Considera que las capacitaciones virtuales influyen en su productividad laboral?	4	4	4	
	¿Considera que hubo capacitaciones para el uso de nuevas herramientas digitales y/o tecnológicas?	4	4	4	
eficiencia	¿Considera que existe mejora de eficiencia en la modalidad híbrida?	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
condiciones físicas adecuadas	¿Considera que cuenta con las condiciones físicas, adecuadas y óptimas para realizar trabajo híbrido?	4	4	4	
versatilidad	¿Considera que realizar trabajo híbrido le ayuda para atender diversas actividades personales?	4	4	4	
	¿Considera que disfruta de sus labores al realizar la modalidad de trabajo híbrido?	4	4	4	
Planificación de tiempo	¿Considera que tiene un manejo responsable del tiempo al realizar trabajo híbrido?	4	4	4	
	¿Considera que la organización respeta el horario laboral en la modalidad híbrida?	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Autonomía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Considera que cuenta con libertad de decisión en las actividades laborales que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que tiene autonomía para planificar su propio trabajo?	4	4	4	
Asertividad	¿Considera que cuenta habilidades de expresarse de manera adecuada en la organización?	4	4	4	
trabajo en equipo	¿considera que la autonomía laboral reduce el trabajo en equipo en la organización?	4	4	4	
salud mental	¿Considera que al realizar trabajo híbrido le permite tener una buena salud mental (menor estrés laboral)?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

DNI: 09844019

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ESPINOZA GALINDO, GIOVANNA DNI 09844019	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 20/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/10/2017 Fecha egreso: 22/08/2022	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
ESPINOZA GALINDO, GIOVANNA DNI 09844019	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2013 Fecha egreso: 25/09/2015	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ESPINOZA GALINDO, GIOVANNA DNI 09844019	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/07/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
ESPINOZA GALINDO, GIOVANNA DNI 09844019	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
ESPINOZA GALINDO, GIOVANNA DNI 09844019	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 10/10/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

Anexo 7: Matriz Evaluación por juicio de expertos 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación "Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023". La evaluación c instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste se utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Miguel Quispe Mullisaca
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia de empresas
Institución donde labora:	Asociación Benéfica Prisma/Gremio Nacional de emprendedores Sostenibles
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	No corresponde



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Rubén Antonio Jaimes Rayo
Objetivo:	Determinar el nivel de relación entre cultura organizacional y el Trabajo Híbrido en los colaboradores de una entidad pública del Perú, 2023
Administración:	Encuesta virtual por smartphone
Dimensiones	Variable 1 : Valores compartidos, Integración interna, Identidad Variable 2: Productividad, Flexibilidad, Autonomía
Escala	Ordinal (Likert)
Niveles	1-5 (Muy desacuerdo, desacuerdo, A veces, De Acuerdo, Muy de acuerdo)
Cantidad de ítem	30 preguntas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública – Lima Metropolitana
Significación:	Existen 02 variables, por cada variable hay 3 dimensiones (total: 06 dimensiones) y por cada dimensión hay 05 indicadores (total: 30 preguntas)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	Valores organizacionales	Son los principios morales y creencias que se encuentran presentes en los patrones de conducta de los colaboradores y se transmiten en el entorno de la organización.
	integridad organizacional	Es cumplimiento de principios y normas éticas por el bien de la comunidad y exista la convicción de cada uno de sus integrantes dando prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados.
	identidad organizacional	Identifica a los miembros de una organización, cuando la identidad es muy fuerte forma parte de la conciencia de cada uno y cada colaborador se siente un miembro con propósito y útil dentro de la organización.
Trabajo híbrido	Productividad	Indicador que sirve como herramienta para identificar si un proceso o servicio dentro de una organización y se representa como resultados positivos que superan la meta proyectada en la organización.
	Flexibilidad	En el ámbito laboral se encuentra presente en la modalidad híbrida debido a que los colaboradores en una organización cuentan con disponibilidad de tiempo para realizar sus labores, actividades y tareas diarias.
	Autonomía	Se refiere cuando un empleador puede trabajar con independencia reduciendo el estrés y la sobrecarga de trabajo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento el cuestionario para las dimensiones de la cultura organizacional y trabajo híbrido elaborado por Ruben Antonio Jaimes Rayo en el año 2023-1, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable 1: Cultura Organizacional - 03 Dimensiones: Valores organizacionales, integridad organizacional e Identidad organizacionales

Primera dimensión: **Valores organizacionales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertenencia	¿Considera que sus compañeros comparten valores organizacionales correctos?	4	4	4	
	¿Considera que se identifica con los valores de la organización laboral?	4	4	4	
Honestidad	¿Considera que existe honestidad en la organización?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Considera que existe responsabilidad en la organización?	4	4	4	
Respeto	¿Considera que existe respeto entre sus compañeros de trabajo?	4	4	4	

• Segunda dimensión: **integridad organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	¿Considera que existe buena comunicación interna con sus compañeros?	4	4	4	
	¿Considera que existe comunicación formal dentro de la organización?	4	4	4	
Código de conducta	¿considera que existe código de conducta en la organización?	4	4	4	
	¿considera que la organización toma las medidas adecuadas cuando se infringe el código de conducta?	4	4	4	
participación íntegra	¿Considera que existe participación de actividades dentro de la organización?	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Identidad organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
misión y visión	¿Considera que se siente identificado con la misión de la organización?	4	4	4	
	¿Considera que se siente identificado con la visión de la organización?	4	4	4	
identidad afectiva	¿Considera estar orgulloso en trabajar en la organización?	4	4	4	
	¿Considera que la organización cumple con sus expectativas?	4	4	4	
imagen	¿Considera que la organización cuenta con una imagen adecuada de identidad?	4	4	4	





Variable 2: Trabajo Híbrido - 03 Dimensiones: Productividad, Flexibilidad, Autonomía

• Cuarta dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
modalidad híbrida	¿Considera que laborar en modalidad híbrida contribuye en su productividad?	4	4	4	
	¿Considera que las acciones de comunicación se adaptaron a la modalidad híbrida?	4	4	4	
capacitación	¿Considera que las capacitaciones virtuales influyen en su productividad laboral?	4	4	4	
	¿Considera que hubo capacitaciones para el uso de nuevas herramientas digitales y/o tecnológicas?	4	4	4	
eficiencia	¿Considera que existe mejora de eficiencia en la modalidad híbrida?	4	4	4	

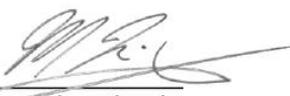
• Quinta dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
condiciones físicas adecuadas	¿Considera que cuenta con las condiciones físicas, adecuadas y óptimas para realizar trabajo híbrido?	4	4	4	
versatilidad	¿Considera que realizar trabajo híbrido le ayuda para atender diversas actividades personales?	4	4	4	
	¿Considera que disfruta de sus labores al realizar la modalidad de trabajo híbrido?	4	4	4	
Planificación de tiempo	¿Considera que tiene un manejo responsable del tiempo al realizar trabajo híbrido?	4	4	4	
	¿Considera que la organización respeta el horario laboral en la modalidad híbrida?	4	4	4	

• Sexta dimensión: **Autonomía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Considera que cuenta con libertad de decisión en las actividades laborales que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que tiene autonomía para planificar su propio trabajo?	4	4	4	
Asertividad	¿Considera que cuenta habilidades de expresarse de manera adecuada en la organización?	4	4	4	
trabajo en equipo	¿considera que la autonomía laboral reduce el trabajo en equipo en la organización?	4	4	4	
salud mental	¿Considera que al realizar trabajo híbrido le permite tener una buena salud mental (menor estrés laboral)?	4	4	4	




Firma del evaluador

DNI: 23984314

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE MULLISACA, JUAN MIGUEL DNI 23984314	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
QUISPE MULLISACA, JUAN MIGUEL DNI 23984314	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/01/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUISPE MULLISACA, JUAN MIGUEL DNI 23984314	BACHILLER EN CIENCIAS AGRARIAS Fecha de diploma: 16/01/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

Anexo 8: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado(a) Dr.(a.)

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Administración de Negocios de la UCV**, promoción 2023, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título nombre del trabajo de investigación es: “**Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de una entidad pública de Lima, 2023**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación
- Evaluación por juicio de expertos
- Matriz de operacionalización de variables

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Ruben Antonio Jaimes Rayo
DNI: 47153773

Anexo 9: Resultado de similitud del programa Turnitin.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)

Cultura organizacional y trabajo híbrido en los colaboradores de

The right-hand sidebar shows the 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) panel with a total score of 17%. Below this, a list of sources is shown:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.usanpedro...	1 %
	job.pe	<1 %

At the bottom of the interface, the status bar indicates: 'Página: 1 de 45', 'Número de palabras: 9538', and 'Versión solo texto del informe'.

Anexo 10: Validez mediante prueba Piloto

La confiabilidad de los instrumentos aplicados ha sido establecida empleando el Alfa de Cronbach empleando el software SPSS

a) Confiabilidad de la variable Cultura Organizacional

El instrumento de esta variable fue elaborado por el investigador, la cual consta de 15 ítems; y ha sido validada por 3 expertos con el grado de Maestro; y cuya confiabilidad se determinó mediante la prueba de Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,843	25

El resultado obtenido alcanza un Alfa de Cronbach muy alto de ,843; y es mayor a 0.750 lo cual significa que el resultado es válido y permite continuar el trabajo de investigación.

Nº	VARIABLE 1 : CULTURA ORGANIZACIONAL														
	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	5	1	3	1	1	1
2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
3	2	1	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3	5	5
4	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	2	4	3	2	1
5	5	1	4	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
6	3	2	1	5	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
7	4	3	2	2	3	4	3	2	2	1	1	1	1	2	1
8	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3
9	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
10	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	2
11	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2
12	5	2	4	1	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4
13	4	2	3	2	2	1	3	3	1	4	5	2	1	1	1
14	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1
15	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2
16	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	1	1	1	1
17	3	3	3	5	2	3	3	1	3	5	2	4	4	3	1
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	1	5
19	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
20	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	1	4	1
22	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	1	5
24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3
25	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	2	4	2

b) Confiabilidad de la variable: Trabajo Híbrido

El instrumento de esta variable fue elaborado por el investigador, la cual consta de 25 ítems; y ha sido validada por 3 expertos con el grado de Maestro; y cuya confiabilidad se determinó mediante la prueba de Alfa de Cronbach, según resultado siguiente:

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,844	25

El resultado del alfa de Cronbach es 0.844 y es mayor a 0.750 lo cual significa que el resultado es válido y permite continuar el trabajo de investigación.

Nº	VARIABLE 2 : TRABAJO HÍBRIDO														
	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	2	3	4	5	3	5
2	2	2	3	4	4	1	3	3	3	2	2	4	3	2	2
3	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5
4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4
5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	1	3	3	5	3	5
6	1	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3
7	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	2	1	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3
15	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2
16	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
17	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3
18	3	1	1	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3
19	2	4	4	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3
20	1	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1
22	3	3	1	1	1	1	5	4	5	1	1	3	3	1	1
23	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
24	1	1	4	5	4	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1
25	4	3	2	3	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1

Anexo 11: Cálculo de tamaño de muestra:

Fórmula estadística de cálculo de muestra

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

Reemplazando los valores

Donde:

- Valor "N" = Representa la población total de 460 servidores de la entidad pública - sede central.
- Valor "α" = Es el nivel de confianza que la muestra refleja en la población dentro de su margen de error. Los estándares habituales usados son 95 % entonces el valor es 1.96, según la tabla de puntuación estadística:

Cuadro resumen del valor según nivel de confianza

Nivel de confianza deseado	Valor
80 %	1.28
85 %	1.44
90 %	1.65
95 %	1.96
99 %	2.58

- Valor "p" = Es la proporción estimada conteniendo las características deseadas en el estudio de investigación, normalmente el valor "p" es igual a 0.5 (*proporción estadísticamente segura*).
- Valor "e" = Significa el error permitido para la presente investigación, en este caso se ha considerado aceptable +/- 5% para el tamaño de la muestra.

Reemplazando los datos, se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{460 * (1.96 * 0.5)^2}{1 + (0.05^2 * (460 - 1))}$$

$$n = 209.58$$

Resultado: 210 colaboradores

Anexo 12: Data Procesada en SPSS

V1 Y V2 EN SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Numérico	8	0	1. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	p2	Numérico	8	0	2. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	p3	Numérico	8	0	3. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	p4	Numérico	8	0	4. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	p5	Numérico	8	0	5. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	p6	Numérico	8	0	6. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	p7	Numérico	8	0	7. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	p8	Numérico	8	0	8. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	p9	Numérico	8	0	9. ¿Considera ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	p10	Numérico	8	0	10. ¿Considera...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	p11	Numérico	8	0	11. ¿Considera...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	p12	Numérico	8	0	12. ¿Considera...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p13	Numérico	8	0	13. ¿Considera...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p14	Numérico	8	0	14. ¿Se consid...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p15	Numérico	8	0	15. ¿Considera...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VARIABLE1	Numérico	8	0	Cultura Organiz...	{1, INADEC...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	V1.Dim1	Numérico	8	0	Valores compar...	{1, INADEC...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	V1.Dim2	Numérico	8	0	Integración inte...	{1, INADEC...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	V1.Dim3	Numérico	8	0	Identidad	{1, INADEC...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	VARIABLE1...	Numérico	5	0	Cultura Organiz...	{1, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1.Dim1NIV...	Numérico	5	0	Valores compar...	{1, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V1.Dim2NIV...	Numérico	5	0	Integración inte...	{1, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**