



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Cultura organizacional y gestión administrativa en el personal de una dirección en gestión del riesgo de desastres del Ministerio de Salud,
Lima 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

De La Rosa Celestino, Armando Benjamin (orcid.org/0009-0009-3149-3227)

ASESORES:

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi amada esposa Alicia, mi compañera para toda la vida, por todo el amor, por su aliento continuo a ser mejor cada día, por el enorme esfuerzo y lucha que está realizando; estoy seguro, Dios la ayudará. A mis Padres, por el apoyo de siempre, por el esfuerzo para hacerme profesional y por ser el ejemplo en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a mis asesores por el tiempo brindado para la realización del presente trabajo de investigación.

A todas las personas que aportaron a la realización de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BERTHA SILVA NARVASTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y gestión administrativa en el personal de una dirección en gestión del riesgo de desastres del Ministerio de Salud, Lima 2023.", cuyo autor es DE LA ROSA CELESTINO ARMANDO BENJAMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 08 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERTHA SILVA NARVASTE DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 03-08- 2023 08:19:25

Código documento Trilce: TRI - 0579807





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DE LA ROSA CELESTINO ARMANDO BENJAMIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y gestión administrativa en el personal de una dirección en gestión del riesgo de desastres del Ministerio de Salud, 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
ARMANDO BENJAMIN DE LA ROSA CELESTINO DNI: 18114077 ORCID: 0009-0009-3149-3227	Firmado electrónicamente por: ABROSAR el 08-07- 2023 23:54:05

Código documento Trilce: TRI - 0579808



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURA.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Operacionalización y variables.....	14
3.3 Población, muestreo y muestra en la investigación.....	17
3.4 Instrumento y la Técnicas para la recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSION	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fichas técnicas de Cultura Organizacional.	18
Tabla 2	Fichas técnicas de la Gestión administrativa.....	19
Tabla 3	frecuencia de la Variable CO y la GA.....	22
Tabla 4	Distribución de frecuencia Dimensión Artefactos de la CO y Variable de la GA	23
Tabla 5	Distribución de frecuencia Dimensión Valores adoptados de la CO y la GA.....	24
Tabla 6	Distribución de frecuencia Dimensión Supuestos Básicos de la CO y la GA	25
Tabla 7	Prueba de las variable y dimensiones en normalidad	27
Tabla 8	Correlación de la variable CO con la variable GA	28
Tabla 9	Correlación de la dimensión Artefactos de la variable de la CO con la variable GA.....	30
Tabla 10	Correlación de la dimensión Valores Adoptados perteneciente a la variable de la CO con la variable GA	31
Tabla 11	Correlación de Supuestos Básicos de la variable CO con la variable GA	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de frecuencia de la Variable CO y GA.....	22
Figura 2	Distribución de frecuencia de la Dimensión Artefactos de la CO y la GA.....	23
Figura 3	Distribución de frecuencia Dimensión Valores adoptados de la CO y la GA.....	24
Figura 4	Distribución de frecuencia de la Dimensión Supuestos Básicos de la CO y la Variable de la GA	25

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general “determinar la relación entre la Cultura Organizacional (CO) y la Gestión Administrativa (GA) del personal de una DGRD del MINSA, 2023”, el desarrollo del trabajo fue del tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño Correlacional, la población de estudio fue 32 integrantes del personal, con una muestra de 32 trabajadores encargado de las estrategias de GRD de la sede central de la DIGERD - MINSA. Se utilizó la encuesta como técnica, con dos cuestionarios por cada variable. La validación del instrumento fue con la evaluación de juicio de expertos. La prueba piloto fue procesada por alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de las dos variables y las preguntas se midieron con la escala de Likert. El análisis de correlación se analizó Rho (Spearman) entre las variables CO y GA, lo que indica que existe una relación positiva, con nivel de correlación buena; Además, con el $r_s=0.000$ que concluye la existencia de una relación de la CO y la GA del personal de una Dirección de Gestión de Riesgo de Desastres del Ministerio de Salud, 2023.

Palabras clave: Cultura organizacional, gestión administrativa, artefactos, valores, supuestos.

ABSTRACT

The research has as general objective "to determine the relationship between the Organizational Culture (OC) and the Administrative Management (GA) of the personnel of a DGRD of the MINSA, 2023", the development of the work was of the basic type, with a quantitative approach and Correlational design. , the study population was 32 staff members, with a sample of 32 workers in charge of DRM strategies at the DIGERD - MINSA headquarters. The survey was used as a technique, with two questionnaires for each variable. The validation of the instrument was with the evaluation of expert judgment. The pilot test was processed by Cronbach alpha to measure the reliability of the two variables and the questions were measured with the Likert scale. The correlation analysis was analyzed Spearman's Rho between the variables CO and GA, which indicates that there is a positive relationship, with a good level of correlation; In addition, with $r_s=0.000$, which concludes the existence of a relationship between the CO and the GA of the personnel of a Disaster Risk Management Directorate of the Ministry of Health, 2023.

Keywords: Organizational culture, administrative management, artifacts, values, assumptions.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación estuvo conformada por dos variables que es muy importante en la gestión pública como son la Cultura Organizacional (CO) y Gestión administrativa (GA), de dichas variables, ha dependido el desenvolvimiento de las organizaciones en el sector, precisamente por no haber tomado atención a estas variables ha ocasionado muchas dificultades a nivel internacional, nacional y local.

En una encuesta internacional, el 81 % cree que CO proporciona una ventaja competitiva, y el 69 % de los encuestados de la Encuesta de Cultura Global 2021 de PwC que confirmaron que su organización pudo adaptarse el año pasado también dijeron que la cultura corporativa es una ventaja competitiva. La Encuesta de Cultura Global de PwC se realizó en línea del 1 al 26 de marzo de 2021. Finalmente, el 69% de los altos ejecutivos cree que su organización fomenta la flexibilidad y se adapta a diversas necesidades, en comparación con el 51% del resto de la fuerza laboral. El Business Dashboard se ha utilizado en 15 países. Se pidió a los participantes de estas y otras regiones que completaran una encuesta a través del proceso de registro. Se realizaron un total de 3.243 encuestas en 43 países (Gestión 2021).

En el artículo denominado: La influencia de la cultura nacional en la cultura organizacional de las empresas multinacionales, el investigador determinó el dominio que existe en la cultura a nivel nacional (CN) y la CO de las empresas multinacionales en el país de Ghana. La encuesta tuvo como muestra a 269 directores de Accra, Tema, Takoradi y Kumasi. Para llevar a cabo el procesamiento de la investigación usaron la técnica SEM con AMOS 24.0. Se concluyó La cultura de Ghana de alto control de la incertidumbre y alta distancia del poder tiene un efecto positivo significativo en el CO empresarial, mientras que la masculinidad y la cultura colectivista tienen un efecto positivo pero moderado en el CO empresarial, lo que contradice la hipótesis propuesta. Estos hallazgos contribuyen en gran medida a la discusión sobre el impacto de NC en OC, especialmente en actividades de investigación transnacionales (Taylor& Francis Online, 2019).

Según el diario mexicano, informa sobre las microagresiones que experimentan las mujeres en el ámbito laboral, las cuales afectan su crecimiento profesional y la estabilidad de su puesto, por lo que no basta con abrirles más espacios en las empresas, la CO también debe cambiar. Según la investigación de Buk, las microagresiones más frecuentes auto informadas por los encuestados son: interrupciones constantes en las reuniones, preguntas sobre sus criterios, creer que su personalidad ha afectado negativamente su avance profesional, meterse con personas sin experiencia, sugerir que no están calificados. Hacer que otra persona reconozca sus ideas o trabajo y reciba comentarios sobre su apariencia. Según la encuesta, el 38 por ciento de los hombres se sienten cómodos expresando sus opiniones en el trabajo, pero ese porcentaje baja al 31 por ciento de las trabajadoras. Pero los empleados que han experimentado microagresiones son mucho más reacios a compartir sus opiniones en el lugar de trabajo. (El Economista, 2023.)

En Perú, la CO es fundamental en cualquier empresa porque facilita el logro de metas. Pero no es fácil aplicarlo y determinar cuáles son sus fundamentos. En este sentido, la gerente de capacitación y consultoría de Adecco, Alejandra Osorio, señala que el paso primero para conceptualizar la cultura empresarial es encontrar el camino siguiente. Esto significa marcar los ejes y estrategias de la organización. El paso segundo es saber qué limita a la empresa que alcance sus objetivos. Luego que sabemos hacia dónde queremos ir y qué obstáculos se interponen en el camino, es hora de definir una identidad o los cimientos de nuestra cultura corporativa. Esto significa establecer una misión, visión y valores que nos guiarán para alcanzar nuestras metas, agregó Osorio. (Gestión, 2018).

El buen gobierno corporativo tiene como finalidad cumplir con los objetivos de la Entidad, los cuales están definidos en la visión, misión y valores de la institución. De lo descrito anteriormente surgen reglas éticas, métodos de operación, políticas, métodos y procedimientos, que permiten a los miembros de la organización realizar su trabajo de manera lineal y coordinada para que las metas se logren con eficacia y eficiencia. Para posibilitar lo anterior, la gerencia debe contratar personas con los requisitos ideales para cada cargo, detallando los requisitos de contratación que ayuden a alcanzar las metas, objetivos,

funciones, atribuciones, responsabilidades, derechos, responsabilidades y crecimiento profesional y del personal. La gestión de cualquier tipo o tamaño de unidad debe encontrar un equilibrio ético, moral y práctico en el ejercicio del poder en la gestión. Debes tener confianza en tus decisiones y tratar de que el personal trabaje de acuerdo con todas las reglas anteriores, pero también debes ser consciente de las desviaciones y determinar su origen, para que las medidas correctivas sean las adecuadas. Por parte de los socios, la administración debe esforzarse por cumplir con sus deberes y responsabilidades, recibiendo el reconocimiento a que se juzgue con derecho y las sanciones que reciba como acreedores por incumplimiento, irresponsabilidad o falta de ética. Finalmente, la administración también debe entender que no todos los empleados quieren trabajar para una empresa toda su vida, por lo que es importante abrir espacios para el movimiento de los empleados y para que el personal se vaya con una salida digna y agradecida. (El Economista, 2022).

Otorgar un servicio educativo de nivel implica el trabajo constante de los directivos y profesores, con una finalidad de entregar una educación de mucha calidad, así mismo, con un objetivo de dar buena educación a los estudiantes. Por esta razón, en el presente artículo tiene una finalidad de transparentar todo lo referente a la GA en la Gestión educativa. Para intervenir en la metodología se procedió a revisar artículos científicos en los repositorios de Scielo, Scopus, Redalyc y Latindex, cuyo contexto se ha desarrollado en ciudades de Latinoamérica. Los resultados que se acogieron de 10 artículos de Scielo (4), de Latindex (3) y Redalyc (3), los cuales tienen ideas importantes y los objetivos se cumplieron en esta investigación. El 20 % de los artículos de la investigación son del país de Costa Rica, de Colombia el 20%, el 10 % de los artículos es de Ecuador y el 50 % son peruanos. En resumen, concluyeron que la buena GA contribuye a destacar, transmitir y hacer el que los recursos humanos tengan un buen uso de la entidad; de esta manera, obtener la educación de nivel y la satisfacción de las labores del personal docente (Peralta et al. 2023).

Es muy necesaria la continua asistencia del estado en cuan se presente las emergencias y desastres. Un ejemplo fue el desastre ocurrido en Cura Mori del departamento de Piura, a causa del FEN-Niño costero ocurrido el año

2017(FEN). La GA del Estado peruano es la respuesta a las necesidades a ejecutar que más de 4 años han intervenido con un plan para reconstruir. Pero, la población de Cura Mori no percibe que la gestión pública haya avanzado en resolver las diferentes necesidades producto de la emergencia y desastres producto del FEN. Por ello, el artículo de investigación planteó el objetivo de establecer la interrelación entre la GA de la Gestión Pública así como la transparencia en las ejecuciones y sus avances para la "RCC" en el lugar de Cura Mori. La metodología es básica como tipo, correlacional como diseño, cuantitativa como enfoque, no experimental; la encuesta se aplicó a los habitantes de cura Mori (376 pobladores); una por cada variable. Los resultados a que llegaron es una relación entre las variables positiva alta (Delgado, 2022)

El Artículo "Gestión administrativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas" se centró en establecer la interrelación del compromiso organizacional (CoO) con la GA en el personal del sector educacional. La metodología utilizada es enfoque cuantitativo, básica, no experimental, correlacional. La muestra es de 88 trabajadores tales como profesores, personal de administración y los directivos de educación. Se aplicó dos cuestionarios GA y otro de CoO después del análisis de la información se obtuvo el alfa de Cronbach determinado la fiabilidad de 0.885 y 0.801. La conclusión obtenida es existencia de una relación significativa, positiva entre las dos variables GA y la CoO , estableciendo que con gestión buena, el CoO del personal acrecienta positivamente. (Escalante, 2021).

Para plantear la realidad problemática debo mencionar que mi investigación se realizó en la Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Nacional en Salud (DIGERD) como órgano de línea del Ministerio de Salud (MINSa), y es responsable del enfoque estratégico para la implementación de los subprocesos, procesos y componentes de la la Política Nacional de GRD. También sistematiza con los miembros orgánicos del MINSa para hacer frente a las emergencias sanitarias, a la prevención y mitigación del riesgo de desastres; La DIGERD también tiene un segundo campo de acción relacionado con la Defensa Nacional a nivel salud, también ubica los componentes que impiden el cumplimiento de las metas en beneficio de la salud de la población, priorizando

los estratos menos desarrollados y los habitantes de las comunidades originarias. Una vez identificados los problemas, se presentan medidas correctivas para facilitar la implementación de dichas intervenciones. Uno de sus campos de acción es la intervención en las emergencias y desastres que afectan enormemente a la salud y garantizar poder proporcionar servicios de salud. Aquí, la dirección de la gestión es una serie de acciones de carácter preventivo y mitigador que responden o se recuperan de situaciones normales desde una perspectiva de salud, antes, durante y después de una emergencia.

En la DIGERD, sus objetivos, misión y visión están alineados al MINSA y deben regir el actuar de absolutamente todos los trabajadores públicos de la referida Institución; así también, Deben respetar las normas que el cumplimiento es obligatorio para las instituciones públicas del Perú. Así, toda organización evoluciona con el tiempo y crea subculturas y grupos que ya no perciben la CO, siendo importante realizar evaluaciones para medir la legalidad de los trabajadores a la institución, así como su nivel de adaptación, adaptabilidad y la misión es parte integral de nuestra cultura, sobre la cual se fundamenta esta investigación, que contribuirá al éxito de los objetivos de la institución.

Para el trabajo de investigación se consideró un problema General con la pregunta siguiente: ¿Cuál es la relación entre la CO y la GA del personal en una Dirección en Gestión del Riesgo de Desastres(DGRD) del Ministerio de Salud, 2023?; así también, en los problemas específicos se analizó tres interrogantes mencionadas a continuación: Problema Específico 1, ¿De qué manera se relaciona el componente artefactos de la CO y GA del personal de una DGRD del MINSA, Lima 2023?; en el Problema Específico 2, ¿De qué manera se correlaciona el componente valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, Lima 2023?; Igualmente para el Problema específico 3, ¿De qué manera se relaciona el componente supuestos básicos de la CO y la GA del personal de una dirección en gestión del riesgo de desastres del MINSA, Lima 2023?.

El Sustento se fundamentó con la información recabada en el presente trabajo con un fin de encontrar el sentido primordial del presente estudio; para lograr ello, se profundizó todo lo concerniente a la parte teórica de las variables: CO y GA, anotando el problema y sus inferencias en cada variable de entidad, también identificaremos las partes críticas en esas variables; igualmente en la justificación abarcamos el papel importante que tiene la institución en la solución del problema, así como las recomendaciones que beneficiaran a los actores. Con la solución del problema y mejorando las partes críticas encontrados de la relación de la CO y la GA, será importante involucrar al personal para cumplir los objetivos en mejora de la GA en cada proceso para mejorar internamente y externamente. La parte práctica está en resolver el problema, realizar un adecuado diagnóstico y con apego a la realidad, proponer o recomendar acciones específicas que sea beneficiosa para el progreso de los procesos y satisfacción de los usuarios externos e internos. Así mismo procedemos a enunciar la justificación metodológica.

El trabajo busca identificar la CO como las creencias, hábitos, ética y valores, del personal involucrado de una DGRD, el cual debe estar vinculado a las políticas de la GA del MINSA. En ese sentido las conclusiones de la presente investigación, permitirá encontrar una relación de la CO en la GA en los trabajadores que laboran en una DGRD del MINSA, tanto en cómo se identifican, consistencia, adaptan y misión ; aportando elementos necesarios para su análisis que ayudaran a contribuir en las acciones para el mejoramiento de la CO y GA, permitiendo identificar que indicadores en los que la institución deberá poner mayor énfasis para el mejoramiento de la institución, mejorando así el trabajo de los trabajadores de la institución.

Como Objetivo General consideró determinar la relación entre la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023; En ese sentido el Objetivo Específico 1, Determinar cómo se correlaciona el componente artefactos de la CO y la GA del personal de una dirección en gestión del riesgo de desastres del MINSA, Lima 2023; Entonces, el Objetivo Específico 2, analizar la relación del componente de valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, Lima 2023; Igualmente en el Objetivo Especifico 3, interpretar la

relación del componente Supuestos Básicos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, Lima 2023.

En la Hipótesis General se plantea existe relación entre la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023 ; Así también, la Hipótesis Específica 1, existe una correlación del componente artefactos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023; la Hipótesis Específica 2, existe una relación del componente de valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023; y en la Hipótesis Especifica 3, existe relación del componente Supuestos Básicos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a estudios internacionales, los resultados obtenidos en los estudios e intervenciones de la empresa "Industrial la Fortaleza" muestran; muestran que lograr una buena gestión empresarial requiere de un plan para conocer las metas a alcanzar; Por ser la planificación un manual de trabajo, permite que la dirección y todos sus integrantes sepan en qué punto se encuentra la empresa; qué mercado necesita para encontrar su producto o servicio; cuál es la demanda de servicios y bienes que producirá, etc. (Ramírez et al. 2019).

En el trabajo de investigación de la "GA y el aporte al progreso empresarial: la Cooperativa Moto Taxi de Puerto López" se resume que la GA es muy importante en las empresas de cualquier rubro, por lo que, el sentido del acatamiento de los objetivos es de gran trascendencia para el progreso de la empresaria, que sea profesional y económico de la institución. En Puerto López, la calidad del servicio de Mototaxi y la realidad del proceso de AG se pueden ver en las cooperativas y empresas que promueven el turismo en la región. El objetivo fue realizar un estudio sobre la cooperación diagnóstica actual entre los autotaxistas de Puerto López, se realizó con información documentada y descriptiva y permitió el análisis de los datos escritos del sujeto de investigación. Por lo tanto, los procesos administrativos son débiles, lo que incide negativamente en el cumplimiento del mandato, pues a pesar del débil crecimiento empresarial de la empresa en los últimos años, que ha permitido posesionarse en el mercado, estos trabajos realizados no son suficientes para cumplir con la competencia. (Peña et al. 2022).

Con base en el estudio denominado "El Impacto del GA en el progreso de la organización de las entidades superiores de Educación", cuyo objetivo de lo estudiado es precisar el impacto del liderazgo administrativo en el progreso organizacional de las Instituciones superiores de Educación en el Ecuador. Metodológicamente se desarrolló bajo un paradigma positivista, de orientación cuantitativa, con diseño no experimental, transaccional, relacional. El presente estudio tiene una población de la institución es de 685 docentes y la muestra está conformada por 247 personas. El 49% de los encuestados reconoció que la

gestión universitaria y la optimización y el desarrollo sostenible se complementan, el 48% de los encuestados se mostró neutral e indicó que la implementación de seminarios administrativos, y el 32 por ciento cree que no es necesario gestionar estrategias y programas. Para promover la buena gobernanza, el acceso reducido a buenos recursos, incluidos los recursos técnicos, humanos y científicos. De la investigación se puede afirmar que el comportamiento de las variables es lineal, por lo que se puede resolver que la relación entre ellas es positiva y directa (Mendoza et al. 2022).

A nivel nacional se puede mencionarlo siguiente: En las cuatro unidades financieras evaluadas predominan las culturas de mercado y jerárquica. También está claro que las mujeres tienden a percibir una cultura tipo clan que es estadísticamente significativamente diferente de sus contrapartes masculinas. Finalmente, existe una ventaja estadísticamente significativa tanto para las empresas familiares como para las empresas temporales. Debe entenderse que un clan o grupo de la CO está orientado a la cooperación, lo que promueve el trabajo en equipo, el progreso y el bienestar de los asociados. Esta cultura suele ser fuerte, interna, pero también flexible porque los empleados están empoderados. La CO interinos o de desarrollo promueven los valores humanos y la responsabilidad social, desarrollando así el potencial de los empleados (Luna et al. 2022).

El objetivo de investigación es evidenciar la existencia de una relación entre la CO y el desempeño de la gestión hospitalaria (DGH) de los trabajadores del Hospital I de Pacasmayo. La investigación tuvo un diseño no experimental y correlacional. La muestra representativa de 41 trabajadores, con un cuestionario de CO con 30 preguntas y otro de DGH con 12 preguntas. Los resultados arrojados indicaron que la CO se ubica en un 53.6 en nivel muy bueno, y DGH como intermedio; y 46.4% en nivel bueno percibiéndose el DGH con nivel mínimo con 39.1%. Existe una relación entre CO y DGH ($P=0.001$) que significa correlación positiva moderada ($Rho = 0.631$); de igual modo, la dimensión artefactos de la Variable CO ($Rho = 0.739$); ($P = 0,001$), en la dimensión valores compartidos de la Variable CO ($Rho = 0,630$) , ($P = 0,002$) y en la dimensión Supuestos Básicos de la variable CO ($Rho = 0,625$) , ($p = 0,001$).concluyendo

que en la CO existe una relación positiva con el DGH de los trabajadores del referido establecimiento de salud. (Torres et al. 2021).

En un estudio realizado en el Departamento del Cuzco se trazó el objetivo para fijar la interrelación entre la CO y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Espinar. En la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo - diseño correlacional. La población encuestada: 19 docentes del Colegio Túpac Amaru de la provincia de Espinar, quienes utilizaron una encuesta al participante concurrente mediante un cuestionario que permitió medir la variable. Los resultados indicaron que los docentes tenían alta CO y satisfacción laboral debido a la colaboración que se daba en la institución, así como el aprecio de los padres y estudiantes hacia los profesores, llegando a una conclusión que está presente una fuerte relación entre la CO y la satisfacción laboral y esta relación sería directa, que significa que mientras aumenta el nivel de satisfacción laboral, también lo hace el OC. (Valero et al. 2021).

La CO es el resultado de la agrupación de personas que se congregan en un recinto y comparten comportamientos y actitudes, en esa línea, intercambian o comparten historia, valores, religión, valores, algunas normas equivalentes y artefactos que lo destacan de las demás instituciones (Belias y Koustelios, 2014:132).

El objetivo del trabajo es instituir el nivel de creación de las Pymes en la Barranquilla, Colombia. Para lo cual, se ejecutó una investigación descriptiva, recolectando datos, con el análisis de seis variables determinando la dimensión (tamaño) de la empresa por cantidad del número personal, el prototipo de trabajo innovador que realizan, el financiamiento designado para tecnología, las preferencias del campo en el que innovan y las relaciones entre los inversionistas y las ideas tecnológicas que realizaron en una muestra de diez (10) empresas de la localidad. Las conclusiones, demuestran que más del cincuenta por ciento (más del 50%) de las entidades empresariales de la muestra son medianas empresas, y solo un 40% de empresas realizan actividades dirigidas a la innovación tecnológica, con acciones de diseño y

comercialización, destinando cantidades de recursos que se manifiestan en el desarrollo organizacional (Hernández et al. 2017).

De la Investigación realizada al personal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, arrojaron unos resultado concluyendo de la existencia de una relación directa Rho (Spearman) de 0,499) y un valor $p < 0.05$ y por lo tanto, se confirma la relación de la GA y la CO en los trabajadores del referido Hospital. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, básico, descriptivo, correlacional como diseño, de una población de 256 trabajadores, muestra de 154 trabajadores (Pinto, 2017).

Otorgar una educación de calidad involucra esfuerzo de los gestores administrativos y profesores, con el objeto de otorgar un servicio de educación básico y de calidad, para una formación completa y de calidad de los estudiantes. Por lo tanto, el propósito del presente artículo es distinguir la evidencia disponible sobre la GA de liderazgo educativo. Como método se revisaron diferentes artículos científicos de las bases de datos Scielo, Scopus, Redalyc y Latinindex, teniendo en cuenta los artículos desarrollados en países de América Latina. Por último, se concluye que una buena GA es útil para la gestión, comunicación y aprovechamiento pleno de los recursos humanos con la finalidad de obtener una calidad de educación y satisfacción laboral de los profesores. También, se espera que el presente este artículo a futuras investigaciones (Tapia et al. 2023).

La CO está definido por el autor como un régimen de conceptos compartidos por los miembros, donde se distingue a un grupo organizado de los otros. El referido régimen compartido es un grupo de características que la organización estima. (Robbins, 2009, p. 548).

Según el autor denomina a la cultura de la empresa o de la organización, como un grupo de supuestos y creencias sobre las cuales los trabajadores basan sus comportamientos diarios en el ejercicio de su trabajo, de los cuales destacan tres dimensiones: los valores adoptados, Artefactos y los supuestos básicos. (Schein, 1986)

La GA son todas las actividades que se realizan para regular el esfuerzo de una institución, es la manera de alcázar los objetivos y las metas con el apoyo de los recursos humanos; la forma de alcanzar los objetivos de una buena GA es: planeación, la organización, dirección y control (Chiavenato, 2014.p.70)

Según el autor define las dimensiones de las variables GA, la Planeación es la programación y proyección de la entidad para llegar a los objetivos y funciones; Organización, Es la coordinación del personal, los directivos y los instrumentos para lograr las metas emprendidas; la Dirección, describe como los directivos deben dirigir al personal e influir con liderazgo para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la institución; Control. Significa supervisar el trabajo del personal y los directivos de la institución; para alcanzar las metas planeadas en la institución. (Anzola et al. 2002).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación realizada es cuantitativa como enfoque a desarrollar, tomando en consideración que la investigación que se realiza por el enfoque cuantitativo requiere establecer el nivel de sociedad o analogía entre las variables, la generalización y objetivación de las conclusiones aplicando una muestra (Cruz et al. 2014).

El enfoque cuantitativo porque el objetivo es medir las variables y relacionarlas, los instrumentos fueron diseñados para medir dichas variables.

En la investigación cuantitativa donde dominan las cantidades y su control estadístico matemático, los informantes son igualmente valiosos (Caballero, 2014).

Es de tipo básica, pues demuestra que utiliza la observación, busca los intereses de la población y no se aparta de la base teórica (Mc Dowell, 2018).

3.1.2 Diseño de la investigación:

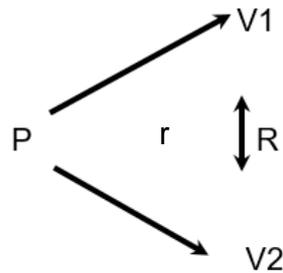
El diseño es no experimental, tomando en cuenta que es puramente observacional con resultados netamente descriptivos. También, es transversal, porque las variables los mide sólo una vez y en un momento determinado (Hernández et al. 2018)

La investigación fue Correlacional porque determina la interrelación entre las variables (Cheprasov, 2018).

El Diseño correlacional evalúa en base a dos o más variables que quieren conocer si existe relación no en las personas, luego se analiza y observa la correlación (Sampieri, 1991).

Se utilizó un enfoque de hipótesis deductivas donde se formularon hipótesis con base en la pregunta y se probaron (Crossman, 2017). Según el paradigma, es cuantitativo porque se refiere a la realidad y se inclina más hacia el positivismo. (Hernández et al. 2018).

Esquematización:



Dónde:

P: Población; V 1: V. CO; V 2: V. GA; r : Relación

3.2 Operacionalización y variables

A diferencia de una constante que no varía, la variable es un número cualquiera o cantidad que puede aumentar o disminuir con el tiempo, también puede tomar otros valores, puede ser cualquier propiedad o característica, en diferentes situaciones (Wright, 2018, p. 8).

- a) Variable Cultura Organizacional (CO): Está referido a un régimen de conceptos compartidos por los miembros, donde se distingue a un grupo organizado de los otros. El referido régimen compartido es un grupo de características que la organización estima. (Robbins, 2009, p. 548).

La definición de las dimensiones de la CO:

La cultura de la empresa o de la organización, como un grupo de supuestos y creencias sobre las cuales los trabajadores basan sus comportamientos diarios en el ejercicio de su trabajo, de los cuales destacan tres dimensiones: los valores adoptados, Artefactos y los supuestos básicos. (Schein, 1986)

Según Schein, la CO se encuentra plasmada por un patrón de medidas que solucionan “problemas”, siendo los artefactos, presunciones básicas y los valores adoptados representan conceptos más visibles, definimos a continuación las tres dimensiones de la CO que manejaremos en la presente investigación:

Artefactos: es el nivel más visible y tangibles de la institución, está referido a los procesos y la estructura de la institución, la parte física de la institución y los trabajadores que la integran. Dentro de esta definición está la arquitectura, los mobiliarios y equipos de trabajo, vestuario, comportamientos, los modelos de documentos que utilizan, lenguaje, símbolos, estilo, procesos de trámites que realizan, etc.). visibiliza la cultura de los trabajadores, pero no su esencia.

Presunciones básicas: recogen todas las acciones que han solucionado “problemas” de adaptarse externa o integrarse internamente y las que por repetición exitosas lo han acogido los trabajadores de la institución. Estas acciones se convierten como regla por los trabajadores de la institución. Creando creencias, algunos pensamientos, ideas que dan por sentado los miembros de una institución.

Valores Adoptados: lo conforma las creencias que son aprobadas por un proceso social compartido por los trabajadores de la institución. Saben cómo es el comportamiento de los trabajadores, pero hay momentos que se contradicen entre sí. Toman normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias, entre otros. Los valores adaptados es el modo como realizan en trabajo en la institución. Está considerado como el mayor conocimiento de la CO.

- b) Variable GA:** La GA son todas las actividades que se realizan para regular el esfuerzo de una institución, es la manera de alcázar los objetivos y las metas con el apoyo de los recursos humanos; la forma de alcanzar los objetivos de una buena GA es: planeación, la organización, dirección y control (Chiavenato, 2014)

Según Anzola & Sérvulo; (2002) las dimensiones de las variables GA son:

Planeación. - está referido a la programación y proyección de la entidad para cumplir los objetivos y funciones. Se trata de realizar planes, métodos y no se trata de una corazonada. Planear.

Organización. - Es la coordinación del personal, los directivos y los instrumentos para lograr las metas emprendidas, es buscar el objetivo común, esto implica la asignación de funciones al personal y las interrelaciones entre ellos.

Dirección. - Describe como los directivos deben dirigir al personal e influir con liderazgo para que contribuyan con el acatamiento de las diferentes metas y objetivos de la entidad.

Control. - Significa supervisar el trabajo del personal y los directivos de la institución; también, evaluarán todos los resultados a los que se ha llegado, para cumplir o alcanzar las metas planeadas en la institución.

La operacionalización simboliza el transformar una definición abstracta en observaciones que se pueden medir. Aunque algunas definiciones si se pueden medir, como la edad o la altura, entre otros, como la espiritualidad o la ansiedad, no lo son (Bhandari, 2020, p. 2).

- **Definición operacional V1:**

La Variable 1: la variable CO se divide en 3 dimensiones, 10 indicadores y fueron medidas en escala ordinal de tipo Likert

La escala e medición es Variable cualitativa Ordinal

- **Definición operacional V1:**

La variable 2: La GA se divide en 4 dimensiones, 15 indicadores y fueron medidas en escala del tipo Likert

La escala e medición es Variable cualitativa Ordinal

3.3 Población, muestreo y muestra en la investigación

3.3.1 Población

La población de la DIGERD se conformó de 32 trabajadores, que abarca al personal que pertenecen a la sede central de la entidad y que realizan el trabajo estratégico en Gestión de Riesgo de Desastres (GRD), es decir, especialistas en GRD y personal técnico de la referida sede.

3.3.2 Muestra:

En la investigación se planteó una muestra a 32 trabajadores, mediante muestreo censal. Entre las razones de inclusión se considerarán a los trabajadores seleccionados que pertenecen a la sede central DIGERD y se encargan de las estrategias en GRD, que en su mayoría son especialistas en GRD y personal técnico de la referida sede.

3.3.3 Muestreo:

No se calculó ninguna muestra, se consideró como muestra a la población (32 trabajadores) que pertenecen a la sede central DIGERD y se encargan de las estrategias en GRD, que en su mayoría son especialistas en GRD y personal técnico de la referida sede.

3.3.4 Unidad de análisis

La muestra estuvo conformado personal que pertenecen a la sede central de la institución y que realizan el trabajo estratégico en Gestión de Riesgo de Desastres (GRD), es decir, especialistas en GRD y personal técnico de la referida sede.

3.4 Instrumento y la Técnicas para la recolección de datos

La técnica en la investigación se utilizó la encuesta con la escala tipo Likert para medir la CO y la GA.

La técnica está referido al instrumento que utilizaremos para realizar el análisis de la investigación, así también, el procesamiento de los datos entre otros Kothari (2017).

Para la investigación se utilizó una técnica denominada encuesta que contó con un total de 42 preguntas y con la escala de Likert, la distribución fue del siguiente modo:

La variable de la CO contó con 18 preguntas y para la variable GA fueron 24 preguntas, el total de las preguntas se procesaron, analizaron y se obtuvieron los resultados que fueron detallados en el trabajo de investigación.

La validación del instrumento contó con la respectiva evaluación de juicio de expertos.

La confiabilidad del instrumento que se usó en la investigación fue medida bajo el alfa de Cronbach.

El instrumento que se elaboró son dos cuestionarios que permitirán medir las variables: CO y la GA.

El valor de cada pregunta se aplica Likert (escala).

Para la investigación se utilizó las siguientes fichas técnicas:

Tabla 1

Fichas técnicas de Cultura Organizacional.

Ficha Técnica	CO
Cuestionario valorado	escala de Likert
Nombre:	Cuestionario
Autor:	Yadira Ruiz Armas adaptado por Armando B. De La Rosa Celestino.
Objetivo:	Medir la CO de una DGRD del MINSA, Lima, 2023.
Validado:	será validado por juicio de expertos
Administración:	Individual.
Usuario:	el personal de la sede central de la DIGERD.
Corrección:	Manualmente

Duración:	15 min
Puntuación:	El valor de cada pregunta se aplica Likert (escala).

Tabla 2

Fichas técnicas de la Gestión administrativa.

Ficha técnica:	Gestión administrativa
Cuestionario valorado	escala de Likert
Nombre:	Cuestionario
Autor:	Yadira Ruiz Armas adaptado por Armando B. De La Rosa Celestino.
Objetivo:	Medir la CO de una DGRD del MINSA, Lima, 2023.
Validado:	será validado por juicio de expertos
Administración:	Individual.
Usuario:	el personal de la sede central de la DIGERD.
Corrección:	Manualmente
Duración:	15 min.
Puntuación:	El valor de cada pregunta se aplica Likert (escala).

3.5 Procedimientos

El procedimiento se inició la elaboración del cuestionario de las dos variables de la CO y la GA, para proceder a la validación de los expertos.

Luego, se procedió a solicitar permiso para realizar mi trabajo de investigación en la DIGERD del MINSA, en ese sentido, se solicitó mediante dirigido al director general de la DIGERD del MINSA y se pudo contar con el permiso respectivo del representante de la institución (ver anexo)

Determine la población de la institución (DIGERD) en una cantidad de 32 trabajadores, por lo que no requirió el cálculo de la muestra y se decidió una muestra igual al número de la población de la institución.

Paralelamente se realizó la prueba piloto a 10 trabajadores de una oficina de GRD en una Direcciones de Redes Integradas de Salud para medir la Estadística de fiabilidad con el SPSS

Se elaboró el cuestionario a través de Formulario Google, que medirá la CO y la GA; el referido cuestionario contó con la validación de los Juicio de los expertos (ver anexo)

Se conversó con los 32 profesionales de la DIGERD para contar con su participación en la encuesta, se les comunicó los principios éticos de voluntaria participación, riesgo, beneficios y confidencialidad; en ese sentido, el consentimiento informado fue a través de formulario Google, con la aceptación de cada uno de los encuestados. (Ver anexo)

Se procedió a realizar las encuestas para medir las dos variables (CO y GA), es a través del Pagina WEB: utilizando Formulario de Google; WhatsApp y otros medios de coordinación, cada una de las preguntas se aplica la escala de Likert.

Realizada las encuestas a los 32 trabajadores de la DIGERD, se procedió a realizar el trabajo en gabinete el procesamiento y análisis de los datos, traslado de la información de los resultados al trabajo de investigación, para lo cual se necesitó del software IBM SPSS Statiics, el Office, computadora, escritorio, materiales de escritorio, etc.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos que han resultado de la encuesta fueron tabulados y procesados mediante el empleo del software IBM SPSS Statiics, que se encargó del análisis de los datos de tipo estadístico.

También para procesar los datos estadísticos de la investigación se utilizó el Excel para el analizar la distribución de las frecuencias.

3.7 Aspectos éticos

En el trabajo se realizó cumpliendo la parte éticos de la metodología y científica, realizándolo y procesando con total veracidad los resultados, con transparencia y manipular los datos. También, se respetará la propiedad intelectual, y no se

volverá a usar una investigación realizada, sin hacer variación alguna a los mismos que en algún momento se obtuvieron. El trabajo de investigación se realizará respetando el todo derecho de autor aplicando la normativa APA.

También en el Consentimiento informado se tuvo en cuenta los principios éticos siguiente:

Voluntaria participación: puede solicitar todas las aclaraciones antes de decidir su participación y lo que decida se respeta. Además, si acepta y posteriormente no quiere continuar puede hacerlo sin problemas.

Riesgo: se informó al participante que NO existe riesgo alguno en la participación de este trabajo de investigación. en el caso que no quiera responder alguna pregunta por causarle incomodidad, puede hacerlo.

Beneficios al participante se le informo que los resultados del trabajo de investigación se socializarán en la institución al término de la investigación. No habrá alguna retribución económica o algo similar.

Confidencialidad Los resultados y la información son anónimos y no hay manera de identificar al participante. Lo datos estarán a cargo del investigador y pasado un tiempo se eliminarán.

La encuesta y resolución del cuestionario se realizó en forma virtual mediante la aplicación de Formulario Google; a la vez, se realizó el Consentimiento informado que se puede visualizar en el anexo 6 de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

A continuación, presentamos el análisis de la Frecuencia de las siguientes Variables y dimensiones relacionadas en las hipótesis de la investigación, el análisis es el resultado de la encuesta realizada a la DIGERD del MINSA:

a) frecuencia de la Variable CO y la GA

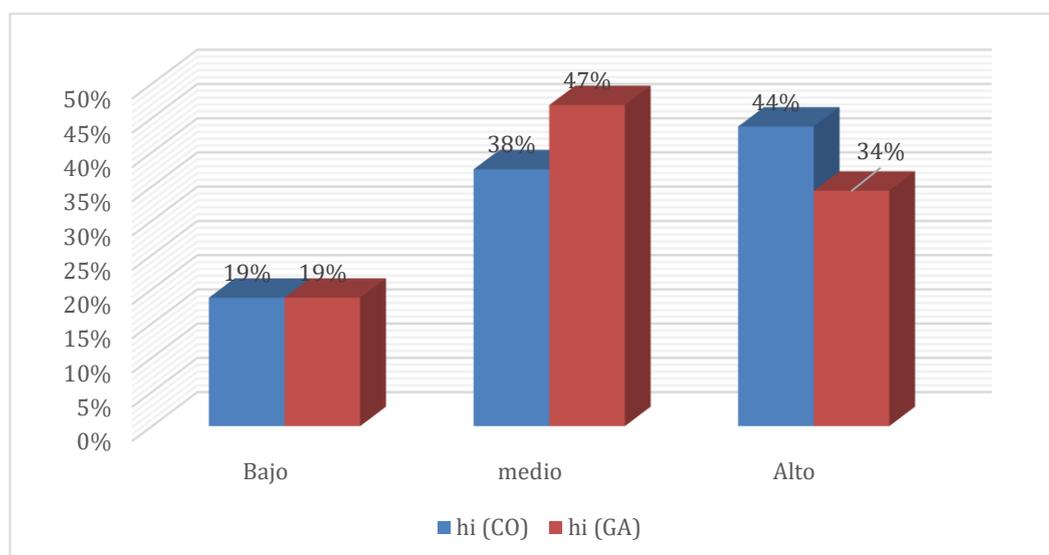
Tabla 3

frecuencia de la Variable CO y la GA

Rango CO	Rango de GA	Nivel	Hi (CO)	Hi (GA)
41-53	58-73	Bajo	19%	19%
54-66	74-89	medio	38%	47%
67-80	90-106	Alto	44%	34%
Total de porcentajes			100%	100%

Figura 1

Distribución de frecuencia de la Variable CO y GA



De la

Tabla N° 01 y el Grafico N° 01, podemos analizar que el personal de la DIGERD considera que el 44% está en un nivel alto en la variable CO, y un

34% en la variable GA; en lo que respecta al nivel medio, la variable CO considera un 38% y en la variable GA un 47%; en el nivel bajo considera un 19% tanto para la variable CO y GA. En resumen, en su mayoría de la calificación de la encuesta, la variable CO y la GA se encuentran en el nivel alto y medio, según la calificación del personal de la DIGERD del MINSA.

b) Distribución de frecuencia en la dimensión Artefactos de la Variable CO y la variable GA.

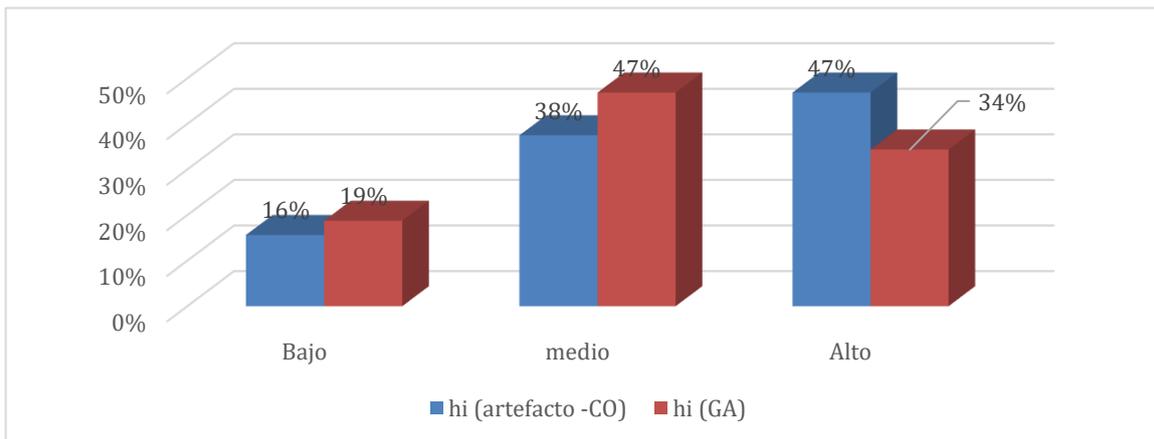
Tabla 4

Distribución de frecuencia Dimensión Artefactos de la CO y Variable de la GA

Artefactos	GA	Nivel	hi (artefacto - CO)	hi (GA)
13-16	58-73	Bajo	16%	19%
17-21	74-89	medio	38%	47%
22-26	90-106	Alto	47%	34%
Total de porcentajes			100%	100%

Figura 2

Distribución de frecuencia de la Dimensión Artefactos de la CO y la GA



De la Tabla N° 02 y el Grafico N° 02, analizamos que el personal de la DIGERD considera que el 47% está en un nivel alto para la dimensión Artefactos de la variable CO, y un 34% en la variable GA; en lo que respecta al nivel medio, la dimensión Artefactos de la variable CO considera un 38% y

en la variable GA un 47%; en el nivel bajo considera un 16% para la dimensión Artefactos de la variable CO y con un 19% en la variable GA. Podemos inferir que el mayor porcentaje se encuentra entre el nivel alto y medio de la dimensión Artefactos de la CO y la variable GA según la calificación del personal de la DIGERD del MINSA.

c) Distribución de frecuencia de la dimensión Valores Adoptados de la Variable CO y la variable GA

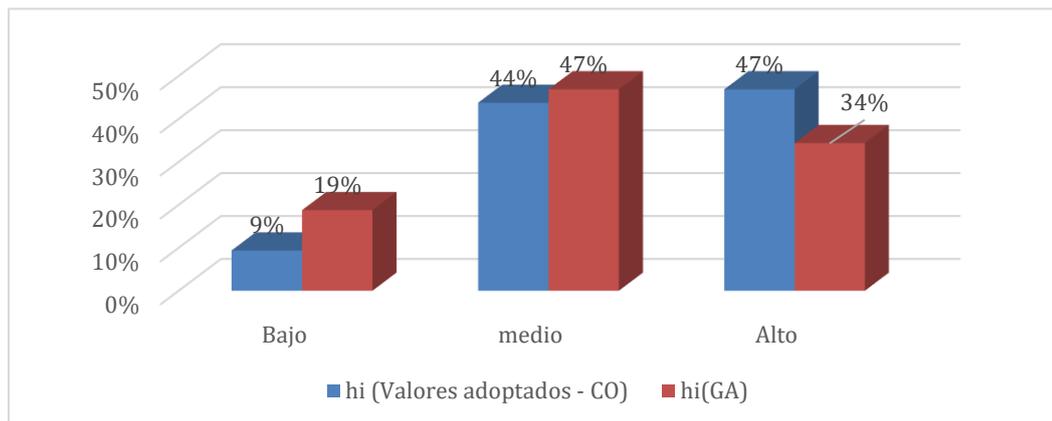
Tabla 5

Distribución de frecuencia Dimensión Valores adoptados de la CO y la GA

Valores Adoptados	GA	Nivel	hi (Valores adoptados - CO)	hi(GA)
12-16	58-73	Bajo	9%	19%
17-21	74-89	medio	44%	47%
22-27	90-106	Alto	47%	34%
Total de porcentajes			100%	100%

Figura 3

Distribución de frecuencia Dimensión Valores adoptados de la CO y la GA



De la Tabla N° 03 y el Grafico N° 03, analizamos que el personal de la DIGERD considera que el 47% está en un nivel alto a la dimensión Valores adoptados de la variable CO y un 34% en la variable GA; en lo que respecta al nivel medio, la dimensión Valores adoptados de la variable CO considera

un 44% y en la variable GA un 47%; y en el nivel bajo considera un 9% para la dimensión Valores adoptados de la variable CO y con un 19% en la variable GA. Podemos inferir que el mayor porcentaje se encuentra entre el nivel alto y medio de la dimensión Valores adoptados de la CO y la variable GA según la calificación del personal de la DIGERD.

- d) Distribución de frecuencia de la dimensión Supuestos básicos de la Variable CO y la variable GA

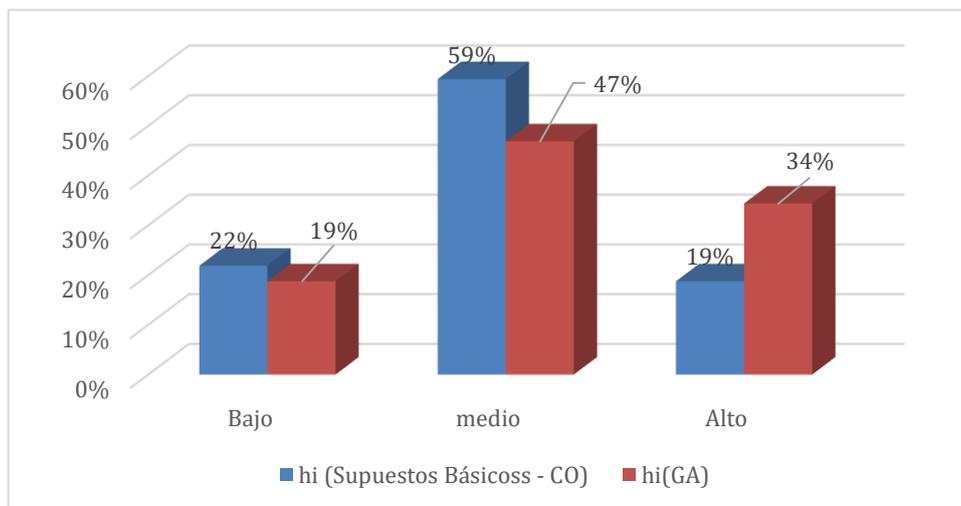
Tabla 6

Distribución de frecuencia Dimensión Supuestos Básicos de la CO y la GA

Supuestos Básicos	GA	Nivel	hi (Supuestos Básicos - CO)	hi(GA)
13-18	58-73	Bajo	22%	19%
19-24	74-89	Medio	59%	47%
25-30	90-106	Alto	19%	34%
Total de porcentajes			100%	100%

Figura 4

Distribución de frecuencia de la Dimensión Supuestos Básicos de la CO y la Variable de la GA



De la Tabla N° 03 y el Grafico N° 03, analizamos que el personal de la DIGERD considera que el 19% está en un nivel alto en la Variable CO dimensión Supuestos Básicos y un 34% en la variable GA; en lo que respecta al nivel medio, la dimensión Supuestos Básicos de la variable CO considera un 59% y en la variable GA un 47%; y en el nivel bajo considera un 22% para la dimensión Supuestos Básicos de la variable CO y con un 19% en la variable GA. Podemos inferir que el mayor porcentaje se encuentra entre el nivel alto y medio de la variable CO en su dimensión Supuestos Básicos y la variable GA según la calificación del personal de la DIGERD.

Prueba de normalidad

La realización de la prueba de normalidad se realiza de la siguiente manera:

- a) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

H_0 : Los datos proceden de una normal distribución

H_a : Los datos no proceden de una distribución normal

- b) nivel de significancia:

Se plantea la significancia: $\alpha=0,05$

- c) hallando el valor estadístico de una prueba:

Para la presente es Shapiro – Wilk, considerando El valor estadístico de prueba, porque la cantidad de encuestados es menor a 50 personas.

Tabla 7

Prueba de las variable y dimensiones en normalidad

Variable/Dimensión	Estadística	GI	Sig.
CO	.972	32	.552
GA	.977	32	.700
Artefactos	.931	32	.043
Valores Expuestos	.953	32	.177
Presunciones Básicas	.964	32	.355
Planificación	.957	32	.231
Organización	.958	32	.248
Dirección	.973	32	.594
Control	.965	32	.369

$\alpha=0,05$

Formulando la regla para decisión:

Si alfa (Significancia) > 0,05; aceptamos hipótesis nula

Si alfa (Significancia) < 0,05; rechazamos la hipótesis nula

Como podemos apreciar en la tabla 5, en la columna de significancia (Sig.) en la mayoría de cada una del Alfa (sig.) son mayores al alfa teórico ($\alpha=0.05$), pero en la Dimensión Artefactos, podemos ver que alfa (sig.)= 0.043 y es menor a 0.05, por lo tanto, se asume que los datos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal; además, las Variables de la presente investigación (CO y GA) son variables cualitativas ordinales; Por esta razón, La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho (Spearman) (estadística No Paramétrica).

Análisis y procesamiento de datos de estudios correlacionales

i. evaluación de correlación de las variables de la CO y la GA

a) Hipótesis estadística.

H1: Existe una relación entre la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

Ho: No existe una relación entre la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

b) Nivel de significancia.

La significancia teórica $\alpha=0,05$, con un nivel de confiabilidad de 95%.

c) Función de prueba.

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho (Spearman), ya que las variables no presentan normalidad

d) Regla de decisión.

Rechazar Ho cuando “p” (sign.) es menor que α teórico

No rechazar Ho “p” (sign.) es mayor que α teórico

Tabla 8

Correlación de la variable CO con la variable GA

			CO	GA
Rho (sperman)	CO	Coef. correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	GA	Coef. de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

e) Interpretación

Hallando el Grado de relación entre las dos variables.

Extraemos de la tabla los resultados del coeficiente de correlación Rho (sperman) la existencia de una relación $r_s = 0,776^*$ entre las variables CO y GA, por lo que indica que existe una relación positiva, con un nivel de correlación buena.

Fallo estadístico.

El valor de significancia del coeficiente de Rho (Spearman) $p= 0,000$ es menor de $\alpha = 0,05$, lo cual señala que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, Existe una relación entre la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

- ii. Evaluación de la correlación de la dimensión artefactos de la variable de la CO y la GA.
 - a) Hipótesis estadística.

H1: Existe una Correlación del componente Artefacto de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023

Ho: No Existe una Correlación del componente Artefacto de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023
 - b) Nivel de significancia.

La significancia teórica $\alpha=0,05$, con un nivel de confiabilidad de 95%.
 - c) Función de prueba.
 - d) La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho (Spearman), ya que las variables no presentan normalidad
 - e) Regla de decisión.

Rechazar Ho cuando “p” (sign.) es menor que α teórico

No rechazar Ho “p” (sign.) es mayor que α teórico

Tabla 9

Correlación de la dimensión Artefactos de la variable de la CO con la variable GA

			GA	Artefactos
Rho (Spearman)	GA	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	32	32
	Artefactos	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	32	32

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

f) Interpretación

Grado de relación entre las variables.

Extraemos de la tabla los resultados del coeficiente de correlación Rho (Spearman) = la existencia de una relación $r_s = 0,517^{**}$ entre la dimensión Artefactos y GA indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística.

El valor de significancia del coeficiente de Rho (Spearman) $p = 0,002$ es menor de $\alpha = 0,05$, lo cual señala que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, Existe una Correlación del componente Artefacto de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

iii. evaluación de la relación de la dimensión valores adoptados de la variable CO y la GA

a) Hipótesis estadística.

H1: Existe una relación del componente de valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023

Ho: No Existe una relación del componente de valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

b) Nivel de significancia.

La significancia teórica $\alpha=0,05$, con confiabilidad (nivel) de 95%.

c) Función de la prueba.

d) La prueba se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho (Spearman), ya que las variables no presentan normalidad

e) Regla para la decisión.

Rechazar hipótesis nula cuando "p" (sign.) es menor que el alfa teórica

No rechazar hipótesis "p" (sign.) es mayor que α teórico.

Tabla 10

Correlación de la dimensión Valores Adoptados perteneciente a la variable de la CO con la variable GA

			GA	Valores adoptados
Rho (Spearman)	GA	Coef. de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	32	32
	Valores adoptados	Coef. de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	32	32

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

f) Interpretación

Grado de relación entre las variables.

Extraemos de la tabla del coeficiente de correlación Rho (Spearman) y determina la existencia de una relación ($r_s = 0,709^{**}$) entre la dimensión Valores adoptados y GA indicándonos que existe una relación positiva, con una correlación buena como nivel.

Fallo estadístico.

La significancia del coeficiente de Rho (Spearman) $p= 0,000$ es menor $\alpha = 0,05$, lo cual señala que hay relación entre variables CO y GA, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Por lo que, existe una relación del componente de valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

iv. Evaluación de la relación de supuestos básicos de la variable CO y la GA

a) Hipótesis estadística.

H1: Existe relación del componente supuestos básicos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023

H₀: No existe relación del componente supuestos básicos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023

b) Nivel de significancia.

La significancia teórica $\alpha=0,05$, con confiabilidad como normalidad de 95%.

c) Función de la prueba.

La prueba se realizó por medio del coeficiente de correlación Rho (Spearman), ya que las variables no presentan normalidad.

d) Regla de decisión.

Rechazar Hipótesis nula, cuando "p" (sign.) es menor que α teórico

No rechazar Hipótesis nula "p" (sign.) es mayor que α teórico

Tabla 11

Correlación de Supuestos Básicos de la variable CO con la variable GA

			GA	Supuestos Básicos
Rho (Spearman)	GA	Coef. de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	32	32
	Supuestos Básicos	Coef. de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	32	32

e) Interpretación

Grado de relación entre dimensión y variable.

Extraemos de la tabla los resultados del coeficiente de correlación Rho (Spearman) y se verificó la existencia de una relación $r_s = 0,714^{**}$ entre la dimensión Supuestos Básicos y GA; por lo tanto, existe una relación positiva, con un nivel de correlación buena.

Fallo estadístico.

La significancia del coeficiente Rho (Spearman) $p = 0,000$ es menor $\alpha = 0,05$, lo cual señala que hay relación, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación del componente supuestos básicos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se comprobó la existencia de una Correlación $r_s = 0,776$ que significa buena en el nivel de correlación y una relación positiva entre la CO y la GA; así también, en la distribución de frecuencias se comprobó en la variable de la CO, el 44% del personal califican con alto, un 38% calificado con medio y un 19% con un nivel bajo; y en lo que respecta a la Variable de GA, el 34% del personal califican con un nivel alto, el 47% es calificado con nivel medio y un 19% con nivel bajo.

Comparando con investigaciones de diferentes autores se puede precisar que en la investigación realizada por el autor Torres et al. (2021) comprobó la existencia de una relación entre la CO y el desempeño de la gestión hospitalaria (DGH) de los trabajadores del Hospital I de Pacasmayo. La investigación tuvo un diseño no experimental transversal-correlacional. La muestra representativa de 41 trabajadores, con un cuestionario de CO con 30 preguntas y otro de DGH con 12 preguntas. Los resultados arrojados indicaron que la CO se ubica en un 53.6 en nivel muy bueno, y DGH como intermedio; y 46.4% en nivel bueno percibiéndose el DGH con nivel mínimo con 39.1%. existe una relación entre CO y DGH ($P=0.001$) que significa correlación positiva moderada ($Rho = 0.631$); concluyendo que en la CO existe una relación positiva con el DGH de los trabajadores del referido establecimiento de salud.

Según el autor Luna et al. (2022) evaluó cuatro unidades financieras y predominan las culturas de mercado y jerárquica. También está claro que las mujeres tienden a percibir una cultura tipo clan que es estadísticamente significativamente diferente de sus contrapartes masculinas. Finalmente, existe una ventaja estadísticamente significativa tanto para las empresas familiares como para las empresas temporales, debe entenderse que un clan o grupo de la CO está orientado a la cooperación, lo que promueve el trabajo en equipo, el progreso y el bienestar de los asociados. Esta cultura suele ser fuerte, interna, pero también flexible porque los empleados están empoderados.

La CO temporales o de desarrollo promueve los valores humanos y la responsabilidad social, desarrollando así el potencial de los empleados.

Según el investigador Ramírez et al. (2019) sostiene que los resultados obtenidos en los estudios e intervenciones en la empresa "Industrial la Fortaleza" muestran que lograr una buena GA empresarial requiere de un plan para conocer las metas a alcanzar; Por ser la planificación un manual de trabajo, permite que la dirección y todos sus integrantes sepan en qué punto se encuentra la empresa; qué mercado necesita para encontrar su producto o servicio; cuál es la demanda de servicios y bienes que producirá, etc.

Además, según el autor Tapia et al. (2023) sostiene que otorgar una educación de calidad involucra esfuerzo de los gestores administrativos y profesores, con el objeto de otorgar un servicio de educación básico y de calidad, para una formación completa y de calidad de los estudiantes. El propósito del presente artículo es distinguir la evidencia disponible sobre la GA de liderazgo educativo. Como método se revisaron diferentes artículos científicos de las bases de datos Scielo, Scopus, Redalyc y Latinindex, teniendo en cuenta los artículos desarrollados en países de América Latina. Por último, se concluye que una buena GA es útil para la gestión, comunicación y aprovechamiento pleno de los recursos humanos con la finalidad de obtener una calidad de educación y satisfacción laboral de los profesores; la investigación requiere profundizar y se espera que el presente sirva de insumo para futuras investigaciones.

Por lo expuesto, podemos decir que la CO y la GA se relacionan con diferentes variables en una institución pública como privada, además, que la debida participación del personal y directivos aportan enormemente para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución; por lo tanto, podemos decir que existe una Correlación moderada y una relación positiva entre las variables CO y la GA, por lo tanto, una buena implementación de la variable de la CO contribuye al cumplimiento de la GA del personal de la Institución.

En el análisis realizado a la relación que existe entre la dimensión Artefactos con la Variable GA, se obtuvo la existencia de una correlación $r_s = 0,517$ que

significa un nivel de correlación Moderada y una relación: positiva entre la dimensión denominada Artefactos perteneciente a la variable CO y la variable de GA; también se observó que en la distribución de frecuencias de la dimensión Artefactos de la variable de la CO, el 47% del personal califican como alto, un 38% es calificado como medio y un 16% como bajo; y la Variable de GA, el 34% del personal califican con un nivel alto, el 47% es calificado con nivel medio y un 19% con nivel bajo.

En la investigación realizada por el autor Torres et al. (2021), analizó la relación de la dimensión artefactos de la CO con la variable del desempeño de la Gestión Hospitalaria (DGH) de los trabajadores del Hospital I de Pacasmayo. La investigación tuvo un diseño no experimental transversal-correlacional. Del análisis arrojaron los resultados que el 56.0 % de los trabajadores de la dimensión Artefactos de la CO calificó como bueno, el 46.3% pondera a la variable DGH como mínimo y el 9.7 % intermedio; mientras el 44.0% tiene a la CO muy bueno, de los cuales el 22.0 % fue calificado como intermedio y el 4.9% como mínimo en el DGH. En conclusión, la relación de la dimensión de artefactos de la variable de la CO y la variable del DGH se encontró ($p = 0.001$) con correlación moderada y positiva (Rho spearman 0 .739).concluyendo que la dimensión denominada Artefactos de la CO, en la mayoría de la frecuencia es bueno y el desempeño de la gestión hospitalaria detalla que es mínimo, por lo que indica que la correlación es positiva moderada en el Hospital I de la provincia de Pacasmayo.

En el trabajo de investigación del autor Pinto (2107) aplicó el enfoque cuantitativo- básico-descriptivo, con un diseño correlacional - no experimental, con un corte transversal. La población fue 256 trabajadores de la institución, con una muestra está conformada por 154 trabajadores administrativos, por medio de un cuestionario donde de recolecto la información de estudio de la variable GA y la variable de la CO. Los cuestionarios fueron debidamente validados por medio de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente de (0,96) para la variable CO. El resultado demostró que existe relación mostrando un valor Rho (Spearman) de 0,499. De esta manera se interpreta los resultados estadísticos y determina un nivel de relación Rho (Spearman) de 0,459, lo cual

indica que existe una moderada relación positiva entre la dimensión Artefactos de la variable CO y la Variable de la GA; además, el grado de significación estadística ($p < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que indica que existe una relación entre la dimensión Artefactos de la variable CO y la Variable de la GA en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

En la investigación se llegó a identificar una correlación $r_s = 0,709$ que significa un nivel de correlación buena y una relación positiva entre la denominada dimensión Valores adoptados de la variable CO y la variable de GA; de la misma manera, los valores adoptados (dimensión) de la variable de la CO, el 47% del personal califican con un nivel Alto, un 44% es calificado con nivel medio y un 9% con un nivel bajo; y la Variable de GA, el 34% del personal califican con un nivel alto, el 47% es calificado con nivel medio y un 19% con nivel bajo.

La investigación realizada por el autor Torres et al. (2021) analizó la relación de valores adoptados (dimensión) de la variable CO con la variable del desempeño de la Gestión Hospitalaria (DGH) de los trabajadores del Hospital I de Pacasmayo. La investigación tuvo un diseño no experimental transversal-correlacional. Del análisis arrojaron los resultados que el 53.7 % de los trabajadores de la Valores adoptados (dimensión) de la variable de la CO calificó como muy bueno, el 24.4% pondera a la variable DGH como intermedio y el 2.2 mínimo; mientras el 41.5% tiene a la CO bueno, de los cuales el 34.2 % fue calificado como mínimo y el 7.3% como intermedio en el DGH. También, un 4.8% calificó como malo en la CO y en el DGH. En conclusión, la relación de los Valores adoptados (dimensión) de la variable de la CO y la variable del DGH se encontró ($p=0.002$) con correlación positiva moderada (Rho spearman 0 .630). Demostrando que los valores adoptados (dimensión) de la CO en su mayor frecuencia es muy bueno y la variable de DGH es intermedio, siendo una correlación positiva moderada en Hospital I Pacasmayo.

En el trabajo de investigación del autor Pinto (2107) se aplicó el enfoque cuantitativo- básico-descriptivo, con un diseño correlacional - no experimental, con un corte transversal. La población fue 256 trabajadores de la institución, con

una muestra está conformada por 154 trabajadores administrativos, por medio de un cuestionario donde se recolectó la información de estudio de la variable GA y la variable de la CO. Los cuestionarios fueron debidamente validados por medio de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente de (0,96) para la variable CO. El resultado demostró que existe relación mostrando un valor Rho (Spearman) de 0,499. De esta manera se interpreta los resultados estadísticos y determina un nivel de relación Rho (Spearman) de 0,387 lo cual indica que existe una baja relación positiva entre los valores adoptados (dimensión) de la variable CO y la Variable de la GA; además, el grado de significación estadística ($p < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que indica que existe una relación entre los Valores Adoptados (dimensión) de la variable CO y la Variable de la GA en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017. En conclusión, existe una relación baja positiva entre la Variable GA y la Dimensión Valores adoptados de la Variable CO.

En la investigación se llegó a identificar una correlación $r_s = 0,714$ que significa un nivel de correlación buena y una relación positiva en los supuestos básicos (dimensión) de la CO y la variable de GA; de la misma manera, el supuestos básicos de la variable de la CO, el 47% del personal califican con un nivel Alto, un 44% es calificado con nivel medio y un 9% con un nivel bajo; y la Variable de GA, el 34% de los trabajadores califican con un nivel alto, el 47% es calificado con nivel medio y un 19% con nivel bajo.

En La investigación que realizó el autor Torres et al. (2021) determinó entre los supuestos básicos (dimensión) de la variable CO y la variable del DGH de los trabajadores del Hospital I de Pacasmayo. La investigación tuvo un diseño no experimental transversal-correlacional. Del análisis arrojaron los resultados que el 58.5 % de los trabajadores valora a los Supuestos básicos (dimensión) de la variable de la CO como muy bueno, donde el 26.8% califica a la variable DGH como intermedio y el 14.6% mínimo; mientras el 41.5% tiene a la CO bueno, de los cuales el 36.6 % fue calificado como mínimo y el 4.9% como intermedio en el DGH. En conclusión, la relación de los Supuestos básicos (dimensión) de la variable de la CO y la variable del DGH se encontró ($p=0.001$) con correlación

positiva moderada (Rho spearman 0 .625). Demostrando que los de los Supuestos básicos (dimensión) de la variable de la CO, en su mayor frecuencia es muy bueno y la variable de DGH es intermedio, siendo una correlación positiva moderada en Hospital I Pacasmayo.

En la investigación del autor Pinto (2018) se aplicó el enfoque cuantitativo-básico-descriptivo, con un diseño correlacional - no experimental, con un corte transversal. La población fue 256 trabajadores de la institución, con una muestra está conformada por 154 trabajadores administrativos, por medio de un cuestionario se recolecto la información de estudio de la variable GA y la variable de la CO. Los cuestionarios fueron debidamente validados por medio de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente de (0,96) para la variable CO. El resultado demostró que existe relación mostrando un valor Rho (Spearman) de 0,399. De esta manera se interpreta los resultados estadísticos y determina un nivel de relación Rho (Spearman) 0,387 lo cual indica que existe una baja relación positiva entre los Supuestos básicos (dimensión) de la CO y la Variable de la GA; además, el grado de significación estadística ($p < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que indica que existe una relación entre los Supuestos básicos (dimensión) de la variable CO y la Variable de la GA en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017. En conclusión, existe una relación baja positiva entre la GA y el componente supuestos Básicos de la Variable CO.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Del planteamiento de la hipótesis general y luego su análisis respectivo se reveló que existe una correlación (coeficiente) de 0.776 que significa es buena la correlación y relación positiva entre la CO y la GA; del mismo modo, el nivel de coeficiente de Rho (Spearman) $p= 0,000$ es menor al $\alpha = 0,05$, por tanto, respondiendo al objetivo general concluimos la presencia de una relación entre la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

Segunda.- Analizando la hipótesis específica 1 se apreció que el valor de la correlación (coeficiente) de $rs=0.517$ lo que determina una correlación moderada y positiva como relación entre Artefactos(Dimensión) de la CO y la GA; así también, el nivel de significancia del coeficiente de Rho (Spearman) $p= 0,002$ (es $< \alpha = 0,05$), por tanto, respondiendo al objetivo E. 1, concluimos la presencia de una correlación buena entre la dimensión Artefactos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

Tercera.- Luego que la hipótesis específica segunda(2) fue analizada, se obtuvo la correlación (coeficiente) $rs = 0,709$ que significa un nivel de correlación buena y positiva como relación entre los Valores adoptados(dimensión) de la CO y la variable de GA, además, se observó que el coeficiente de Rho (Spearman) $p= 0,000$ es menor al valor $\alpha = 0,05$, por lo tanto, respondiendo al objetivo E. 2 se concluye que existe una relación del componente de valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

Cuarta.- Después de analizado la hipótesis específica tres (3) resultó un coeficiente (correlación) $rs = 0,714$ que significa un nivel de correlación buena y una positiva relación entre los supuestos básicos (Dimensión) de la variable CO y la variable de GA; además, se observó que el coeficiente de Rho (Spearman) $p= 0,000$ (menor al $\alpha = 0,05$); por lo tanto, respondiendo al Objetivo E. 03 concluye la presencia de una relación del componente supuestos básicos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.- Es importante que antes los resultados obtenidos, es recomendable que las autoridades que dirigen a la institución promuevan la socialización y la implemente la CO y GA en el personal de la Dirección de Gestión del Riesgo de Desastres del MINSA, 2023; siendo que la relación entre la CO y la GA son directamente proporcional y para el cumplimiento de las metas de la institución requiere de adquisición de equipos, muebles, mejor ambiente de trabajo, socialización de la misión y visión de la institución, capacitaciones para la adquisición de competencias del personal, talleres, incentivos, promover el trabajo en grupo, las asistencias técnicas en temas de gestión de riesgos de desastres entre otros.

Segunda. - La significancia(nivel) del coeficiente de Rho (Spearman) $p=0,002$ ($< \alpha = 0,05$), por tanto, se recomienda la implementación de los equipos tecnológicos, mobiliarios, capacitaciones talleres y todo lo que respecta a la dimensión Artefactos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023. En resumen, ante la proporción directa de la dimensión Artefacto y la variable GA, requiere de profundizar la CO en la institución, en específico a Artefacto (dimensión) para los trabajadores de la institución

Tercera. - El coeficiente de correlación $r_s = 0,709$ que significa un nivel de correlación buena y una positiva relación entre Valores adoptados de la CO y la GA, por esta razón, se recomienda la implementación de los valores adoptados de la CO en la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023.

Cuarta. - Se obtuvo coeficiente de correlación $r_s = 0,714$ que significa un nivel de correlación buena y una relación positiva por lo que se recomienda la implementación del componente supuestos básicos de la CO en la GA de una DGRD del MINSA, 2023.

Quinta. - Se espera que la investigación realizada, sirva para profundizar investigaciones futuras relacionadas con el tema que es muy importante para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de una institución.

REFERENCIAS

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Naseer, J., & Sadiq, M. W. (2021). *Signifying the relationship between counterproductive work behavior and firm's performance: the mediating role of organizational culture*. *Business Process Management Journal*, 27(6), 1892–1911. <https://doi.org/10.1108/bpmj-12-2020-0546>
- Adeinat, I. M., & Abdulfatah, F. H. (2019). *Organizational culture and knowledge management processes: case study in a public university*. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 35–53. <https://doi.org/10.1108/vjikms-05-2018-0041>
- Alkhodary, D. A. (2023). *Exploring the relationship between organizational culture and well-being of educational institutions in Jordan*. *Administrative Sciences*, 13(3), 92. <https://doi.org/10.3390/admsci13030092>
- AlMulhim, A. F. (2023). *The impact of administrative management and information technology on e-government success: The mediating role of knowledge management practices*. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202030>
- Ancco, V. N. V., Mamani, G. E., & Mamani, M. Y. C. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>.
- Anzola, Sérvulo; *“Administración De Pequeñas Empresas”*, Segunda Edición, Editorial McGrawhill, México 2002.
- Arriaga, F., Martínez, E., & Ávalos, D. (2018). *La gestión administrativa en las microempresas de Arandas, Jalisco, México*. Ra Ximhai. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/461/46158064001/>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Education.
Bibliografía

Luna Cáceres, E., Universidad Católica San Pablo, Arias Gallegos, W. L., & Universidad Católica San Pablo. (2022). *Análisis comparativo de la cultura organizacional en entidades financieras de Arequipa*. *Avances en Psicología*, 30(1), 1–11. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n1.2518>

Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica – metodología para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú, Editorial San Marcos.

Castro, R., & De Mattia, C. (2015). *Administrative science and public management: a criticism of the primacy of private over public*. *Cadernos EBAPE*, 1054-1065
<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9zqYqkny9Pmp48FddLBtDZy/?format=pdf&lang=en>

Charry, H. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public*. *Comunicación*, 9 (1), 25 – 34.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>

Chiavenato I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 4ta. Edición. Colombia: Impreso por Panamericana Formas e Impresos S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. En I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano* (pág. 10). México, D.F.: McGraw/Interamericana Editores S.A

Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. 8va edición. México: Interamericana Editores S.A.

Chopra, R. K. (2009). *Administrative Office Management*. Himalayan Books.

(Lopez & Elizabeth, 2020) Lopez, C., & Elizabeth, M. (2020). *Contrataciones del estado y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de José Crespo Y Castillo, aucayacu, 2019*. Universidad de Huánuco.

- Cumming, T y Worley, C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. (8ava ed.). México: Editorial Thomson.
- Del Castillo, C. C., Orozco, S. O., & García, M. G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Delgado Vera, G. M. (2022). *Gestión administrativa y transparencia en las intervenciones. La “Reconstrucción con cambios” post desastre natural en Cura Mori, Piura*. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 43–53. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.23048>
- Economista, E. (2022, agosto 29). *La administración paternalista*. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/La-administracionpaternalista-20220621-0128.html>
- Escalante, J. L., Inga Arias, M. G., Anchelia Gonzales, V., & Olivares Rodríguez, P. (2021). *Administrative management and organizational commitment in educational institutions*. *Propósitos y Representations*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Escobar, A. A. H., Rodríguez, M. P. R., López, B. M. P., Ganchozo, B. I., Gómez, A. J. Q., & Ponce, L. A. M. (2018). *Metodología de la investigación científica* (Vol. 15).
- Fernández, V. M. M., Choez, J. S. M., & Plaza, C. L. M. (2022). *Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior*. *Revista Publicando*, 9(34), 31–40. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Flores, J. M. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International journal of early childhood special education*, 12(1), 503–511. <https://doi.org/10.9756/intjecse/v12i1.201031>
- García-Álvarez, S., & Atristain-Suárez, C. (Eds.). (2020). *Strategy, power and CSR: Practices and challenges in organizational management*. Emerald Publishing.

- Gestión. (2018, octubre 2). *Claves para tener una buena cultura organizacional en las empresas*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/managementempleo/claves-buena-cultura-organizacional-empresas-245856-noticia/>
- Gestión. (2021, julio 22). *Cultura organizacional: 81% de encuestados creen que genera ventajas competitivas*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cultura-organizacional-81-de-encuestados-creen-que-genera-ventajas-competitivasnoticia/?ref=gesr>
- Gestiopolis Aportes. (2021, julio 18). *Etapas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/etapas-del-proceso-administrativo/>
- Hald, E. J., Gillespie, A., & Reader, T. W. (2021). Causal and corrective organisational culture: A systematic review of case studies of institutional failure. *Journal of Business Ethics*, 174(2), 457–483. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04620-3>
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Hernández, G. (2023, abril 2). 70% de las mujeres padece micro agresiones en el trabajo, ¿cuáles son las más comunes? *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/70-de-las-mujerspadece-microagresiones-en-el-trabajo-cuales-son-las-mas-comunes20230328-0075.html>
- Hernández, H. G., Cardona, D. A., & Del Rio, J. L. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información Tecnológica*, 28(5), 15+.

<https://link.gale.com/apps/doc/A534487534/IFME?u=univcv&sid=bookmarkIFME&xid=e8935ff2>

Hernández, M.J. (2012). *Administración de empresas*. España: Editorial Pirámide.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición.

Hijal-Moghrabi, I., Sabharwal, M., & Ramanathan, K. (2020). Innovation in public organizations: do government reforms matter?. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 731–749. <https://doi.org/10.1108/ijpsm04-2020-0106>

Hofstede, G. (1991). *Culture and Organizations (Cultures y Organizations)*. New York: Mac Graw Hill.

Janka, M., Heinicke, X., & Guenther, T. W. (2020). Beyond the “good” and “evil” of stability values in organizational culture for managerial innovation: the crucial role of management controls. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1363–1404. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00338-3>

Jung, J.-Y. (2022). The effect of authentic leadership of deans and directors on sustainable organizational commitment at universities: Mediated by organizational culture and trust. *Sustainability*, 14(17), 11051. <https://doi.org/10.3390/su141711051>

Khedhaouria, A., Nakara, W. A., Gharbi, S., & Bahri, C. (2020). The relationship between organizational culture and small-firm performance: Entrepreneurial orientation as mediator. *European Management Review*, 17(2), 515–528. <https://doi.org/10.1111/emre.12383>

Kothari, C. (2017). *Research methodology methods and techniques* by CR Kothari. Published by New Age International (P) Ltd., Publishers, 91. <https://pdfcookie.com/documents/research-methodology-methods-andtechniques-by-cr-kothari-7rv3wzk460ld>

- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Editorial Alfa.
- Laura, P., & Modesto, E. (2017). *Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017*. Universidad César Vallejo.
- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of physics. Conference series*, 1769(1), 012074. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1769/1/012074>
- Liu, H.-C., & Lin, J.-S. (2019). *Correlations among knowledge outsourcing and organizational culture, organizational performance in public sectors*. *Revista de cercetare și intervenție socială*, 67, 88–102. <https://doi.org/10.33788/rcis.67.6>
- Lounsbury, M., Anderson, D. A., & Spee, P. (Eds.). (2021). *On practice and institution: New empirical directions*. Emerald Publishing.
- Mendoza- WM, García-Ponce TY, Delgado-Chávez MI, Barreiro-Cedeño IM. (2018) *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público* DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Primera edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3era ed.)*. Lima Perú: Editorial de la UNMSM.
- Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). *Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una*

- revisión literaria. Educación (Universidad de Costa Rica)*, 47(1), 663–675.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Prebble, M. (2018). Is “we” singular? The nature of public value. *The American review of public administration*, 48(2), 103-118.
<https://doi.org/10.1177/0275074016671427>
- PricewaterhouseCoopers. (s/f). *Global culture survey 2021*. PwC. Recuperado el 22 de mayo de 2023, de <https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/globalculture-survey-2021.html>
- Q, C. D. (2023, 30 marzo). Un canal de WhatsApp para que los madrileños hagan sus gestiones administrativas. *abc*.
<https://www.abc.es/espana/madrid/canal-whatsapp-madrilenos-hagangestiones-administrativas-20230330210016-nt.html>
- Raczyńska, M., & Krukowski, K. (2019). Organisational culture as a determinant of business process management in the community offices in Poland. *Administrative Sciences*, 9(4), 96. <https://doi.org/10.3390/admsci9040096>
- Robbins, S. B. (1993). *Validity estimates for the Career Decision-making Selfefficacy Scale*. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.
- Robbins, S. B. (1994). *Cultura organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. EE. UU: PHH. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional*, 13ra. Edición
- Rodríguez Chinchilla, A. M., & Velásquez Pérez, T. (2019). Government of information technology and organizational culture in application of

- management and management processes. *Journal of physics. Conference series*, 1388(1), 012031. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1388/1/012031>
- Runcan, P.-L., Rata, G., & Goian, C. (Eds.). (2013). *Applied Social Sciences: Administration and Management*. Cambridge Scholars Publishing.
- Saleh, R., & Atan, T. (2021). *The involvement of sustainable talent management practices on employee's job satisfaction: Mediating effect of organizational culture*. *Sustainability*, 13(23), 13320. <https://doi.org/10.3390/su132313320>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. interamericana editores, s.a.
- Schein, E. (1987). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo*. Barcelona.
- Schein, E. (1993). *Legitimizing Clinical Research in the Study of Organization Culture*. *Journal of Counseling and Development*, 71, 703- 708.
- Schein, E. (1996). *Culture: The missing concept in Organization Study (Cultura: El concepto perdido en el estudio de la organización)*. *Administrative Science Quarterly*, 229, 229-240.
- Schein, E. (2010). *The role of organization development in the human resource function (El rol del desarrollo organizacional en la función de los recursos humanos)*. *OD Practitioner*, 42(4)
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 111–20
- Shah, S. M. A., Jiang, Y., Wu, H., Ahmed, Z., Ullah, I., & Adebayo, T. S. (2021). *Linking green human resource practices and environmental economics performance: The role of green economic organizational culture and green psychological climate*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10953. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010953>
- Simangunsong, F., Lamawato, S. P., & Hutasoit, I. (2020). *Management development of district in administration of local government in East Flores*

regency east nusa Tenggara province. Journal of Urban and Regional Analysis, 12(2). <https://doi.org/10.37043/jura.2020.12.2.2>

Smollan, R. K., & Morrison, R. L. (2019). Office design and organizational change: The influence of communication and organizational culture. Journal of Organizational Change Management, 32(4), 426–440. <https://doi.org/10.1108/jocm-03-2018-0076>

Stoner, J; Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración*, (6ta ed.). México: Editorial Prentice hall.

Stoner, J. (2000). *Administración*. (7ma ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.

Tamayo, M. (2005). *El proceso de investigación científica*. (3° ed.). México: Editorial Noriega.

Torres, R., & Eliane, M. (2021). *Cultura organizacional y desempeño de la gestión hospitalaria en el Hospital I Pacasmayo, 2021*. Universidad César Vallejo.

Velasco, R. (2015). *Modelo de Cultura Organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de exportación*. México: Instituto Tecnológico de Sonora.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición (LIKERT)
CULTURA ORGANIZACIONAL	Está referido a un régimen de conceptos compartidos por los miembros, donde se distingue a un grupo organizado de los otros. El referido régimen compartido es un grupo de características que la organización estima. (Robbins, 2009, p. 548).	La variable CO se divide en 3 dimensiones, 10 indicadores y fueron medidas en escala ordinal de tipo Likert. La escala e medición es Variable Descriptiva Ordinal	Artefactos	Equipos tecnológicos Habilidad Mantenimiento de los Equipos Identificación con la normatividad	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)
			Valores Adoptados	Trabajo en equipo Toma de decisión Liderazgo Valores Objetivos	Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Supuestos básicos	Identificación del Trabajador	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición (LIKERT)
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	son todas las actividades que se realizan para regular el esfuerzo de una institución, es la manera de alcázar los objetivos y las metas con el apoyo de los recursos humanos; la forma de alcanzar los objetivos de una buena GA es: planeación, la organización, dirección y control (Chiavenato, 2014.p.70)	La Gestión administrativa se divide en 4 dimensiones, 15 indicadores y fueron medidas en escala del tipo Likert La escala e medición es Variable Descriptiva Ordinal	Planificación	Misión Visión Funciones presupuesto y POI	Totalmente en desacuerdo (1)
			Organización	Estructura Organizacional RR.HH. adecuados Equipo e trabajo Normas Liderazgo	En desacuerdo (2) Indiferente (3)
			Dirección	Cumplimiento de Objetivos Toma de decisiones Presupuesto y actividades Cumplimiento	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Control	Supervisión Evaluación	

Anexo 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TEORIA VARIABLE
¿Cuál es la relación entre la CO y la GA del personal en una Dirección en Gestión del Riesgo de Desastres (DGRD) del Ministerio de Salud, 2023?	Determinar la relación entre la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023	Existe relación entre la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023	VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	ARTEFACTOS VALORES ADOPTADOS SUPUESTOS BÁSICOS	Robbins (2009), opina que “la CO se refiere a un sistema de significado compartido por los integrantes, el cual sobresale en la organización de las demás”. (p 548).
PROBLEMAS SECUNDARIOS ¿De qué manera se relaciona el componente artefactos de la CO y GA del personal de una DGRD del MINSA, Lima 2023?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar cómo se correlaciona el componente artefactos de la CO y la gestión administrativa del personal de una dirección en gestión del riesgo de desastres del MINSA, Lima 2023	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una correlación del componente artefactos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSA, 2023	VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACION ORGANIZACIÓN DIRECCION CONTROL	La GA consiste en la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TEORIA VARIABLE
¿De qué manera se correlaciona el componente valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSa, Lima 2023?	Analizar la relación del componente de valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSa, Lima 2023	existe una relación del componente de valores adoptados de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSa, 2023			control. Anzola & Sérvulo; (2002) (p.70).
¿De qué manera se relaciona el componente supuesto básicos de la CO y la GA del personal de una dirección en gestión del riesgo de desastres del MINSa, Lima 2023?	Interpretar la relación del componente supuestos básicos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSa, Lima 2023	Existe relación del componente supuestos básicos de la CO y la GA del personal de una DGRD del MINSa, 2023.			

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos.

Cuestionarios de la Cultura Organizacional y Gestión Administrativa

La encuesta es ANONIMA, se solicita al encuestado marcar las preguntas con aspa (X) de acuerdo a la respuesta que elija:

Valor	Nomenclatura
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	ESCALA				
	1	2	3	4	5

I. DIMENSIÓN: ARTEFACTOS (TECNOLOGÍA)

1. ¿La Institución cuenta con equipos tecnológicos modernos como computadoras, fotocopiadoras, multimedia, teléfono, mobiliario etc.?
2. ¿Los equipos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes?
3. ¿Los Equipos tecnológicos contribuyen a lograr las metas de la Institución?
4. ¿Los trabajadores se capacitan para el uso de los equipos?
5. ¿Los trabajadores son hábiles en el uso de los equipos tecnológicos de la institución?
6. ¿Realizan el adecuado Mantenimiento a los mobiliarios, equipos tecnológicos y otros?

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL**ESCALA****1 2 3 4 5**

II. DIMENSIÓN: VALORES EXPUESTOS

7. ¿El personal se identifican con los valores de la Institución?
8. ¿El trabajador evidencia habilidad para trabajar con equipo multidisciplinario?
9. ¿El trabajador toma decisiones oportunas y efectivas?
10. ¿El trabajador ejerce un liderazgo democrático en la institución?
11. ¿Los canales de comunicación son eficaces?
12. ¿Las decisiones de la institución son comunicadas de inmediato a los trabajadores?

III. DIMENSIÓN: PRESUNCIONES BÁSICAS

13. ¿El trabajador conoce la trayectoria histórica de la institución?
 14. ¿El Trabajador conoce los valores de La institución?
 15. ¿Alcanzar los objetivos depende de la responsabilidad de los trabajadores de la institución?
 16. ¿El trabajador mantiene la buena reputación en la institución?
 17. ¿El Trabajador se identifica con la misión de la institución?
 18. ¿El Trabajador se identifica con la visión de la institución?
-

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

la encuesta es de forma ANONIMA, se solicita al encuestado marcar las pregunta con (X) de acuerdo a la respuesta que elija

Valor	Nomenclatura
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ESCALA

1 2 3 4 5

Planificación

1. ¿está de acuerdo que los trabajadores saben de la misión de la institución?
2. ¿está de acuerdo que trabajadores conocen la visión de la institución?
3. ¿está de acuerdo que las funciones de la institución son los adecuados?
4. ¿Los trabajadores cumplen con el correcto gasto de la asignación presupuestaria de la institución?
5. ¿El presupuesto de la institución es el adecuado para la adquisición de bienes y servicios?
6. ¿Está de acuerdo que los trabajadores conocen sobre el Plan Operativo Institucional (POI)?

Organización

- 7 ¿Cree que es adecuada la estructura de la organización institucional?

8. ¿cree que los trabajadores conocen o están familiarizado con el organigrama de la institución?

9. ¿Está de acuerdo que en la institución cumplen con emitir los documentos de gestión para que le otorgue la asignación del presupuesto?

10. ¿Considera que su área cuenta con el personal adecuado para cumplir las funciones y objetivos de la institución?

11. ¿cree que hay buena comunicación interna entre sus los directivos y el personal de la institución.

12. ¿Está de acuerdo que los trabajadores cumplen las normas de la institución?

Dirección

13 ¿está de acuerdo que su director general destaca por su liderazgo?

14. ¿cree que se está cumpliendo con los logros y compromisos establecidos de la institución este 2023?

15. ¿Considera que toda toma de decisión importante lo realizan con un trabajo en equipo?

16. ¿Considera que la toma de decisiones es importante para el desarrollo de la institución

17. ¿Está de acuerdo que las actividades realizadas en la institución aportan con al correcto gasto del presupuesto asignado?

18. ¿está de acuerdo que se realicen las actividades sin antes haber sido planificadas o programadas?

Control y Evaluación

-
19. ¿está de acuerdo que los trabajadores desarrollan sus labores cumpliendo sus plazos?
 20. ¿está de acuerdo que los directivos de la institución cumplen con sus funciones
 21. ¿existe seguimiento o supervisión al cumplimiento de las metas de la institución?
 22. ¿cree que existe evaluación del cumplimiento de metas y los resultados de la institución?
 23. ¿Periódicamente se realizan informes financieros para saber el estado contable de la institución?
 24. ¿La institución hace un correcto uso del presupuesto y los recursos financieros que se otorgan?
-

Cuestionario en formulario de google para la evaluación de la variable CO Y GA

Link del cuestionario: <https://forms.gle/xcY2tbJNBzzLjSC39>

10/6/23, 23:17 Cuestionario

Cuestionario

ENCUESTA PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL DE UNA DIRECCIÓN EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES DEL MINISTERIO DE SALUD

* Indica que la pregunta es obligatoria.

Variable 1 : Cultura Organizacional

La encuesta es ANÓNIMA, se solicita al encuestado marcar las preguntas () de acuerdo a la respuesta que elija:
(1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo

1. P1 ¿La Institución cuenta con equipos tecnológicos modernos como computadoras, fotocopiadoras, multimedia, teléfono, mobiliario etc.?

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1r355y1nL_VmpH1UJ_heVcezoPDJ91g56N2WXgCqM/edit 1/23

10/6/23, 23:17 Cuestionario

4. P4 ¿Los trabajadores se capacitan para el uso de los equipos? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

5. P5 ¿Los trabajadores son hábiles en el uso de los equipos tecnológicos de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

10/6/23, 23:17 Cuestionario

2. P2 ¿Los equipos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

3. P3 ¿Los Equipos tecnológicos contribuyen a lograr las metas de la Institución? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1r355y1nL_VmpH1UJ_heVcezoPDJ91g56N2WXgCqM/edit 1/23

10/6/23, 23:17 Cuestionario

6. P6 ¿Realizan el adecuado Mantenimiento a los mobiliarios, equipos tecnológicos y otros? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

7. P7 ¿El personal se identifican con los valores de la Institución? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

8. P8 ¿El trabajador evidencia habilidad para trabajar con equipo multidisciplinario? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

10. P10 ¿El trabajador ejerce un liderazgo democrático en la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

9. P9 ¿El trabajador toma decisiones oportunas y efectivas? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

11. P11 ¿Los canales de comunicación son eficaces? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

12. P12 ¿Las decisiones de la institución son comunicadas de inmediato a los trabajadores? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

14. P14 ¿El Trabajador conoce los valores de La institución? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

13. P13 ¿El trabajador conoce la trayectoria histórica de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

15. P15 ¿Alcanzar los objetivos depende de la responsabilidad de los trabajadores de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

16. P16 ¿El trabajador mantiene la buena reputación en la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

17. P17 ¿El Trabajador se identifica con la misión de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

18. P18 ¿El Trabajador se identifica con la visión de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

Variable 2 : Gestión Administrativa

La encuesta es ANONIMA, se solicita al encuestado marcar las preguntas (.) de acuerdo a la respuesta que elija:

(1)Totamente en desacuerdo; (2) En desacuerdo;(3)Indiferente;(4)De acuerdo; (5)Totalmente de acuerdo

19. P1 ¿Está de acuerdo que los trabajadores saben de la misión de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

20. P2 ¿está de acuerdo que los trabajadores conocen la visión de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

21. P3 ¿está de acuerdo que las funciones de la institución son los adecuados? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

22. P4 ¿Los trabajadores cumplen con el correcto gasto de la asignación presupuestaria de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

23. P5 ¿El presupuesto de la institución es el adecuado para la adquisición de bienes y servicios? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

16. P16 ¿El trabajador mantiene la buena reputación en la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

17. P17 ¿El Trabajador se identifica con la misión de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

18. P18 ¿El Trabajador se identifica con la visión de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

Variable 2 : Gestión Administrativa

La encuesta es ANONIMA, se solicita al encuestado marcar las preguntas (.) de acuerdo a la respuesta que elija:

(1)Totamente en desacuerdo; (2) En desacuerdo;(3)Indiferente;(4)De acuerdo; (5)Totalmente de acuerdo

19. P1 ¿Está de acuerdo que los trabajadores saben de la misión de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

20. P2 ¿está de acuerdo que los trabajadores conocen la visión de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

21. P3 ¿está de acuerdo que las funciones de la institución son los adecuados? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

22. P4 ¿Los trabajadores cumplen con el correcto gasto de la asignación presupuestaria de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

23. P5 ¿El presupuesto de la institución es el adecuado para la adquisición de bienes y servicios? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

32. P14 ¿cree que se está cumpliendo con los logros y compromisos establecidos de la institución este 2023? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

34. P16 ¿Considera que la toma de decisiones es importante para el desarrollo de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

33. P15 ¿Considera que toda toma de decisión importante lo realizan con un trabajo en equipo? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

35. P17 ¿Está de acuerdo que las actividades realizadas en la institución aportan con el correcto gasto del presupuesto asignado? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

36. P18 ¿está de acuerdo que se realicen las actividades sin antes haber sido planificadas o programadas? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

38. P20 ¿está de acuerdo que los directivos de la institución cumplen con sus funciones? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

37. P19 ¿está de acuerdo que los trabajadores desarrollan sus labores cumpliendo sus plazos? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

39. P21 ¿existe seguimiento o supervisión al cumplimiento de las metas de la institución? *

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

40. P23 ¿cree que existe evaluación del cumplimiento de metas y los resultados de la institución?

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

41. P22 ¿Periódicamente se realizan informes financieros para saber el estado contable de la institución?

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

42. P24 ¿La institución hace un correcto uso del presupuesto y los recursos financieros que se otorgan?

Marca solo un óvalo.

Totamente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totamente de acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formulario

Anexo 4

Cálculo de la estadística de fiabilidad del cuestionario

Nº	CULTURA ORGANIZACIONAL																		GESTIÓN ADMINISTRATIVA																									
	ARTEFACTOS						VALORES EXPUESTOS						PRESUNCIONES BÁSICAS						PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	4	4	4	3	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2		
2	2	2	2	2	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2		
3	2	3	3	4	1	1	2	1	2	2	4	2	1	4	1	2	1	4	1	3	3	4	1	1	3	4	1	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	1	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3		
6	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4
7	2	3	1	3	4	4	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	
8	3	2	4	4	2	2	2	1	3	2	4	3	2	4	3	2	2	1	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	1	3	3	2	2	2	2	1	4	4	2	4	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	2	1	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	
10	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3		

Los valores producto de la aplicación del cuestionario piloto en una oficina de GRD del sector salud, la encuesta fue anónima.

Los resultados después de haber ingresados los datos Piloto al Software IBM SPSS Statics Editor de datos

Se procesó los Datos y se realizó el Análisis de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) del cuestionario por cada Variable, que se aplicará a los trabajadores de una Dirección de Gestión del Riesgo de Desastres del Ministerio de salud, que se grafican a continuación:

Variable: Cultura Organizacional

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.912	18

Resultado: Excelente (Alfa de Cronbach) Variable: Gestión Administrativa

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.935	24

Anexo 5 La base de dato producto de la encuesta en el SPSS y resultados de la encuesta

questionario CO y GA 11062023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

VAR00002 4.00 Visible: 42 de 42 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022
1	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
2	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
4	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	2.00
5	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1.00
6	4.00	3.00	4.00	1.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00
7	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
8	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
9	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
10	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
11	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00
13	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00
14	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00
15	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00
16	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
17	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00
18	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
19	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00
20	4.00	2.00	5.00	4.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00
21	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
22	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
23	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00
24	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
26	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
27	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
28	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00
29	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Base de datos de los resultados de la encuesta realizada al personal de la DIGERD-MINSA

	CULTURA ORGANIZACIONAL														GESTIÓN ADMINISTRATIVA																												
	ARTEFACTOS						VALORES EXPUESTOS						PRESUNCIONES BÁSICAS						PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P15	P17	18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	1	4	3	2	4	2	5	4	3	5	3	1	5	4	3	2	3	3
5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	5	2	1	5	3	2	3	3	2
6	4	3	4	1	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	2	3	3	5	2	4	4	4	2	3	2	5	4	1	5	3	4	5	3	3	
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	
8	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	
9	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	3	3
10	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	1	5	3	1	5	1	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	2	4	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	2	1	5	4	
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	1	4	3	3	4	3	4	
13	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	2	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	3	

	CULTURA ORGANIZACIONAL												GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														
	ARTEFACTOS						VALORES EXPUESTOS						PRESUNCIONES BÁSICAS						PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P15	P17	18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
14	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	
15	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	3		
16	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4			
17	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	
18	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4		
19	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	2	2	3	3	4	4	5	2
20	4	2	5	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	2	2		
21	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3		
22	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	4		
23	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4
24	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
26	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	

	CULTURA ORGANIZACIONAL												GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
	ARTEFACTOS						VALORES EXPUESTOS						PRESUNCIONES BÁSICAS						PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P15	P17	18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
27	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3
29	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4
30	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4
31	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
32	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	5	4	1	3	3	4	4	3	3

EL LINK DE LA ENCUESTA: <https://forms.gle/28o1Hj6Q6UEnCpVb8>

Sumatorias de las Dimensiones y variables de la investigación

°	Variable CO			Variable GA				V1	V2
	V1D1	V1D2	V1D3	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4		
1	24	21	24	21	24	26	24	69	95
2	23	24	25	23	26	25	23	72	97
3	22	19	22	21	22	22	21	63	86
4	20	17	17	17	16	21	20	54	74
5	13	13	22	17	13	17	18	48	65
6	20	24	24	24	22	17	23	68	86
7	17	18	13	18	17	15	23	48	73
8	22	20	19	16	16	23	24	61	79
9	16	18	14	11	14	14	19	48	58
10	13	12	16	16	12	13	18	41	59
11	18	17	24	23	19	28	19	59	89
12	23	24	19	22	20	20	21	66	83
13	23	27	30	21	20	23	21	80	85
14	19	24	24	25	27	25	24	67	101
15	18	19	22	21	24	22	26	59	93
16	23	27	28	27	27	27	25	78	106
17	26	24	22	25	25	25	28	72	103
18	22	24	27	23	25	21	24	73	93
19	20	23	24	19	15	18	21	67	73
20	20	22	21	23	18	23	20	63	84
21	22	19	21	21	19	19	21	62	80
22	21	24	24	23	24	21	24	69	92
23	23	20	22	21	23	24	21	65	89
24	24	19	18	18	19	20	21	61	78
25	23	23	25	21	20	22	23	71	86
26	24	27	24	24	24	23	24	75	95
27	21	23	24	22	24	25	23	68	94
28	19	16	17	18	16	17	15	52	66
29	21	25	28	22	24	22	22	74	90
30	15	21	17	17	18	21	21	53	77
31	16	19	21	16	20	20	24	56	80
32	24	17	22	19	18	20	20	63	77

Anexo 6 Consentimiento informado

La investigación está orientada a la **CO y GA en el personal de una dirección en GRD del MINSA, Lima 2023**, y solicito contar con tu ayuda para realizar la investigación, tus respuestas que brinde será confidencial en su totalidad, el cuestionario de preguntas es anónimo. Por lo que le solicito, sí acepta, se digne en firmar este documento donde se indica y luego responda con total sinceridad el cuestionario que se le entregará. Si en la resolución de alguna pregunta del cuestionario tuvieses alguna duda, en la parte superior del cuestionario se va encontrar el ejemplo de cómo llenarlo.

Atentamente;

Armando Benjamín La Rosa Celestino

Los firmantes a través de formulario Google: Consentimiento Informado, Aceptan la aplicación de la encuesta:

Link del Consentimiento: <https://forms.gle/aciV2CGykxsVzA5P6>

Anexo 7 Evaluaciones de juicio de expertos

Orden	Nombre y apellidos del Juez	Área de Experiencia profesional para la Variable CO y GA	Variables de Evaluación
01	Doctor Wong Silva, Jean Pierre	Metodología	CO y GA
02	Mtro. Silva Narvaste, Adolfo	Estadística Investigación	CO y GA
03	Mtro. Tadeo Tordecillo, Ángel Lenin	Gestión Pública	CO y GA

(EXPERTO N° 01: Doctor Wong Silva, Jean Pierre)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de las variables de la “**Cultura organizacional**”. 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 de la institución evaluada. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	Doctor Wong Silva, Jean Pierre	
GRADO PROFESIONAL	Maestría ()	Doctor (X)
ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	Metodología Estadística	
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 PSICOMETRICA: (SI CORRESPONDE)	No aplica	

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 de Cultura Organizacional
Autor	Adaptado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino
Procedencia:	Castillo (2021); Ruiz (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
ámbito de aplicación:	Lima, Jesús María, sede Central de la DIGERD- MINSA
Significación:	El cuestionario que evaluará lo referido a la Variable Cultura Organizacional, tres dimensiones y 18 ítems. El objetivo de esta evaluación es medir la Cultura organizacional de una DGRD del MINSA, Lima, 2023.

4. Soporte teórico

La cultura de la empresa o de la organización, como un grupo de supuestos y creencias sobre las cuales los trabajadores basan sus comportamientos diarios en el ejercicio de su trabajo, de los cuales destacan tres dimensiones: artefactos, los valores adoptados y los supuestos básicos. **(Schein, 1986)**

Escala	Dimensiones	Definición
Likert	Artefactos	Es el nivel más visible y tangibles de la institución, es la estructura y los procesos de la organización, la parte física de la institución y los trabajadores que la integran. Dentro de esta definición está la arquitectura, los mobiliarios y equipos de trabajo, vestuario, comportamientos, los modelos de documentos que utilizan, lenguaje, símbolos, estilo, procesos de trámites que realizan, etc.). Visibiliza la cultura de los trabajadores, pero no su esencia.
	Valores expuestos	Lo conforman las creencias que son aprobadas por un proceso social compartido por los trabajadores de la institución. Saben cómo es el comportamiento de los trabajadores, pero hay momentos que se contradicen entre sí. Toman normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias, entre otros. Los valores adaptados son de como realizan en trabajo en la institución. Está considerado como el mayor conocimiento de la CO.
	Presunciones básicas	Recogen todas las acciones que han solucionado “problemas” de adaptarse externa o integrarse internamente y las que por repetición exitosas lo han acogido los trabajadores de la institución. Estas acciones se convierten como regla por los trabajadores de la institución. Creando creencias, algunos pensamientos, ideas que dan por sentado los miembros de una institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Cultura Organizacional elaborado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino en el año 2023. 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 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 relacionada con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

Categoría	Calificación	Indicador
importante, es decir debe ser incluido	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	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

Primera dimensión del instrumento: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera dimensión: ARTEFACTOS					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar la parte física de la institución como son los equipos tecnológicos, mobiliario y otros)					
Equipos tecnológicos	1. ¿La Institución cuenta con equipos tecnológicos modernos como computadoras, fotocopiadoras, multimedia, teléfono, mobiliario etc.?	4	4	4	
	2. ¿Los equipos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes?	4	4	4	
	3. ¿Los Equipos tecnológicos contribuyen a	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	lograr las metas de la Institución?				
	4. ¿Los trabajadores se capacitan para el uso de los equipos?	4	4	4	
Habilidad	5. ¿Los trabajadores son hábiles en el uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	4	
Mantenimiento de equipos	6. ¿Realizan el adecuado Mantenimiento a los mobiliarios, equipos tecnológicos y otros?	4	4	4	
Segunda dimensión: VALORES EXPUESTOS					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar las normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias entre otros.					
Identificación con la normatividad	7. ¿El personal se identifican con los valores de la Institución?	4	4	4	
Trabajo en equipo	8. ¿El trabajador evidencia habilidad para	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	trabajar con equipo multidisciplinario?				
Toma de Decisión	9. ¿El trabajador toma decisiones oportunas y efectivas?	4	4	4	
Liderazgo	10. ¿El trabajador ejerce un liderazgo democrático en la institución?	4	4	4	
	11. ¿Los canales de comunicación son eficaces?	4	4	4	
	12. ¿Las decisiones de la institución son comunicadas de inmediato a los trabajadores?	4	4	4	
Segunda dimensión: PRESUNCIONES BÁSICAS					
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de la Dimensión: evaluar a los trabajadores las acciones que lo aplican como regla, pueden ser creencias, algunos pensamientos, ideas que dan por sentado los miembros de una institución entre otros. 					
Valores	13. ¿El trabajador conoce la trayectoria histórica de la institución?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	14. ¿El Trabajador conoce los valores de La institución?	4	4	4	
Objetivos	15. ¿Alcanzar los objetivos depende de la responsabilidad de los trabajadores de la institución?	4	4	4	
identificación del trabajador	16. ¿El trabajador mantiene la buena reputación en la institución?	4	4	4	
	17. ¿El Trabajador se identifica con la misión de la institución?	4	4	4	
	18. ¿El Trabajador se identifica con la visión de la visión de la institución?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI : 70304870

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de las variables de la “**Gestión Administrativa**”. 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 de la institución evaluada. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	Doctor Wong Silva, Jean Pierre	
GRADO PROFESIONAL	Maestría ()	Doctor (X)
ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	Estadística Investigación	
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 PSICOMETRICA: (SI CORRESPONDE)	No aplica	

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, encuesta
Autor	Adaptado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino
Procedencia:	Chujandama (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 min.
ámbito de aplicación:	Lima, Jesús María, sede Central de la DIGERD- MINSA
Significación:	El cuestionario que evaluará lo referido a la Variable Cultura Organizacional, tres dimensiones y 20 ítems. El objetivo de esta evaluación es medir la Cultura organizacional de una DGRD del MINSA, Lima, 2023.

4. **Soporte teórico**

La GA son todas las actividades que se realizan para regular el esfuerzo de una institución, es la manera de alcázar las metas u objetivos con ayuda de los recursos humanos y la organización, planeación, dirección y control (Chiavenato, 2014.p.70)

Según Anzola & Sérvulo; (2002) las dimensiones de las variables GA son:

Escala /Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Liker	PLANEACIÓN	Está referido a la programación y proyección de la institución para el cumplimiento de los objetivos y funciones. Se trata de realizar planes, métodos y no se trata de una corazonada. Planear.

Escala /Área	Subescala (dimensiones)	Definición
	ORGANIZACIÓN	Es la coordinación del personal, los directivos y los instrumentos para lograr las metas emprendidas, es buscar el objetivo común, esto implica la asignación de funciones al personal y las interrelaciones entre ellos.
	DIRECCIÓN	Describe como los directivos deben dirigir al personal e influir con liderazgo para que contribuyan con el logro de los objetivos de la institución.
	CONTROL	Significa supervisar el trabajo del personal y los directivos de la institución; también, evaluarán los resultados obtenidos, para asegurar que se alcancen las metas que fueron planeadas en la institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de “Gestión Administrativa” elaborado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino en el año 2023. 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	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 por la ordenación de estas.

Categoría	Calificación	Indicador
semántica son adecuadas	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 relacionada 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 este.
	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.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado Nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión Administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera dimensión: PLANEACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar la programación y proyección de la institución para el cumplimiento de los objetivos y funciones.					
Misión	1. ¿está de acuerdo que los trabajadores saben de la misión de la institución?	4	4	4	
Visión	2. ¿está de acuerdo que trabajadores conocen la visión de la institución?	4	4	4	
Funciones	3. ¿está de acuerdo que las funciones de la institución son los adecuados?	4	4	4	
presupuesto y POI	4. ¿Los trabajadores cumplen con el correcto gasto de la asignación	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	presupuestaria de la institución?				
	5. ¿El presupuesto de la institución es el adecuado para la adquisición de bienes y servicios?	4	4	4	
	6. ¿Está de acuerdo que los trabajadores conocen sobre el Plan Operativo Institucional (POI)?	4	4	4	
Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar las normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias entre otros.					
Estructura Organizacional	7 ¿Cree que es adecuada la estructura de la organización institucional?	4	4	4	
	8. ¿cree que los trabajadores conocen o están familiarizado con el organigrama de la institución?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RR.HH. adecuado s	9. ¿Está de acuerdo que en la institución cumplen con emitir los documentos de gestión para que le otorgue la asignación del presupuesto?	4	4	4	
	10. ¿Considera que su área cuenta con el personal adecuado para cumplir las funciones y objetivos de la institución?	4	4	4	
Equipo de Trabajo	11. ¿cree que hay buena comunicación interna entre sus los directivos y el personal de la institución.	4	4	4	
Normas	12. ¿Está de acuerdo que los trabajadores cumplen las	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	normas de la institución?				
Tercera dimensión: DIRECCIÓN.					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar como los directivos dirigen al personal e influir con liderazgo para que contribuyan con el logro de los objetivos de la institución.					
Liderazgo	13 ¿está de acuerdo que su director general destaca por su liderazgo?	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	14. ¿cree que se está cumpliendo con los logros y compromisos establecidos de la institución este 2023?	4	4	4	
Toma de decisiones	15. ¿Considera que toda toma de decisión importante lo realizan con un trabajo en equipo?	4	4	4	
	16. ¿Considera que la toma de decisiones es importante para el	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	desarrollo de la institución				
Presupuesto y actividades	17. ¿Está de acuerdo que las actividades realizadas en la institución aportan con el correcto gasto del presupuesto asignado?	4	4	4	
	18. ¿está de acuerdo que se realicen las actividades sin antes haber sido planificadas o programadas?	4	4	4	
Tercera dimensión: CONTROL Y EVALUACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar el trabajo del personal y los directivos de la institución; también, evaluarán los resultados obtenidos, para asegurar que se alcancen las metas que fueron planeadas en la institución.					
Cumplimiento	19. ¿está de acuerdo que los trabajadores desarrollan sus labores	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	cumpliendo sus plazos?				
	20. ¿está de acuerdo que los directivos de la institución cumple con sus funciones	4	4	4	
Supervisión	21. ¿existe seguimiento o supervisión al cumplimiento de las metas de la institución?	4	4	4	
	22. ¿cree que existe evaluación del cumplimiento de metas y los resultados de la institución?	4	4	4	
Evaluación	23. ¿Periódicamente se realizan informes financieros para saber el estado contable de la institución?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	24. ¿La institución hace un correcto uso del presupuesto y los recursos financieros que se otorgan?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI : 70304870

(EXPERTO N° 02: Mtro. Adolfo Silva Narvaste)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de las variables de la “**Cultura organizacional**”. 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 de la institución evaluada. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	Mtro. Adolfo Silva Narvaste	
GRADO PROFESIONAL	Maestría (x)	Doctor ()
ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	Estadística Investigación	
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 PSICOMETRICA: (SI CORRESPONDE)	No aplica	

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 de Cultura Organizacional
Autor	Adaptado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino
Procedencia:	Castillo (2021); Ruiz (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
ámbito de aplicación:	Lima, Jesús María, sede Central de la DIGERD- MINSA
Significación:	El cuestionario que evaluará lo referido a la Variable Cultura Organizacional, tres dimensiones y 18 ítems. El objetivo de esta evaluación es medir la Cultura organizacional de una DGRD del MINSA, Lima, 2023.

4. **Soporte teórico**

La cultura de la empresa o de la organización, como un grupo de supuestos y creencias sobre las cuales los trabajadores basan sus comportamientos diarios en el ejercicio de su trabajo, de los cuales destacan tres dimensiones: artefactos, los valores adoptados y los supuestos básicos. **(Schein, 1986)**

Escala	Dimensiones	Definición
Liker	Artefactos	Es el nivel más visible y tangibles de la institución, es la estructura y los procesos de la organización, la parte física de la institución y los trabajadores que la integran. Dentro de esta definición está la arquitectura, los mobiliarios y equipos de trabajo, vestuario, comportamientos, los modelos de documentos que utilizan, lenguaje, símbolos, estilo, procesos de

Escala	Dimensiones	Definición
		trámites que realizan, etc.). Visibiliza la cultura de los trabajadores, pero no su esencia.
	Valores expuestos	Lo conforman las creencias que son aprobadas por un proceso social compartido por los trabajadores de la institución. Saben cómo es el comportamiento de los trabajadores, pero hay momentos que se contradicen entre sí. Toman normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias, entre otros. Los valores adaptados son de como realizan en trabajo en la institución. Está considerado como el mayor conocimiento de la CO.
	Presunciones básicas	Recogen todas las acciones que han solucionado “problemas” de adaptarse externa o integrarse internamente y las que por repetición exitosas lo han acogido los trabajadores de la institución. Estas acciones se convierten como regla por los trabajadores de la institución. Creando creencias, algunos pensamientos, ideas que dan por sentado los miembros de una institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Cultura Organizacional elaborado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino en el año 2023. 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 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 relacionada con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

Categoría	Calificación	Indicador
importante, es decir debe ser incluido	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	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.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado Nivel
12. Alto nivel

Primera dimensión del instrumento: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera dimensión: ARTEFACTOS					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar la parte física de la institución como son los equipos tecnológicos, mobiliario y otros)					
Equipos tecnológicos	1. ¿La Institución cuenta con equipos tecnológicos modernos como computadoras, fotocopiadoras, multimedia, teléfono, mobiliario etc.?	4	4	4	
	2. ¿Los equipos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes?	4	4	4	
	3. ¿Los Equipos tecnológicos contribuyen a lograr las metas de la Institución?	4	4	4	
	4. ¿Los trabajadores se capacitan para el uso de los equipos?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad	5. ¿Los trabajadores son hábiles en el uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	4	
Mantenimiento de equipos	6. ¿Realizan el adecuado Mantenimiento a los mobiliarios, equipos tecnológicos y otros?	4	4	4	
Segunda dimensión: VALORES EXPUESTOS					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar las normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias entre otros.					
Identificación con la normatividad	7. ¿El personal se identifican con los valores de la Institución?	4	4	4	
Trabajo en equipo	8. ¿El trabajador evidencia habilidad para trabajar con equipo multidisciplinario?	4	4	4	
Toma de Decisión	9. ¿El trabajador toma decisiones oportunas y efectivas?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	10. ¿El trabajador ejerce un liderazgo democrático en la institución?	4	4	4	
	11. ¿Los canales de comunicación son eficaces?	4	4	4	
	12. ¿Las decisiones de la institución son comunicadas de inmediato a los trabajadores?	4	4	4	
Segunda dimensión: PRESUNCIONES BÁSICAS					
<p>• Objetivos de la Dimensión: evaluar a los trabajadores las acciones que lo aplican como regla, pueden ser creencias, algunos pensamientos, ideas que dan por sentado los miembros de una institución entre otros.</p>					
Valores	13. ¿El trabajador conoce la trayectoria histórica de la institución?	4	4	4	
	14. ¿El Trabajador conoce los valores de La institución?	4	4	4	
Objetivos	15. ¿Alcanzar los objetivos depende de la responsabilidad de los trabajadores de la institución?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
identificación del trabajador	16. ¿El trabajador mantiene la buena reputación en la institución?	4	4	4	
	17. ¿El Trabajador se identifica con la misión de la institución?	4	4	4	
	18. ¿El Trabajador se identifica con la visión de la visión de la institución?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI : 10041560

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de las variables de la “**Gestión Administrativa**”. 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 de la institución evaluada. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	Mtro. Adolfo Silva Narvaste	
GRADO PROFESIONAL	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	Estadística Investigación	
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Universidad cesar vallejo	
TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN PSICOMETRICA: (SI CORRESPONDE)	No aplica	

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, encuesta
Autor	Adaptado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino
Procedencia:	Chujandama (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 min.
ámbito de aplicación:	Lima, Jesús María, sede Central de la DIGERD- MINSA
Significación:	El cuestionario que evaluará lo referido a la Variable Gestión administrativa, cuatro dimensiones y 24 ítems. El objetivo de esta evaluación es medir la Gestión Administrativa de una DGRD del MINSA, Lima, 2023.

4. **Soporte teórico**

La GA son todas las actividades que se realizan para regular el esfuerzo de una institución, es la manera de alcázar las metas u objetivos con ayuda de los recursos humanos y la organización, planeación, dirección y control (Chiavenato, 2014.p.70)

Según Anzola & Sérvulo; (2002) las dimensiones de las variables GA son:

Escala /Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Liker	PLANEACIÓN	esta referido a la programación y proyección de la institución para el cumplimiento de los objetivos y

Escala /Área	Subescala (dimensiones)	Definición
		funciones. Se trata de realizar planes, métodos y no se trata de una corazonada. Planear.
	ORGANIZACIÓN	Es la coordinación del personal, los directivos y los instrumentos para lograr las metas emprendidas, es buscar el objetivo común, esto implica la asignación de funciones al personal y las interrelaciones entre ellos.
	DIRECCIÓN	Describe como los directivos deben dirigir al personal e influir con liderazgo para que contribuyan con el logro de los objetivos de la institución.
	CONTROL	Significa supervisar el trabajo del personal y los directivos de la institución; también, evaluarán los resultados obtenidos, para asegurar que se alcancen las metas que fueron planeadas en la institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de “Gestión Administrativa” elaborado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino en el año 2023. 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 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 relacionada con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

Categoría	Calificación	Indicador
importante, es decir debe ser incluido	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	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.

13.No cumple con el criterio
14.Bajo Nivel
15.Moderado Nivel
16.Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión Administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera dimensión: PLANEACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar la programación y proyección de la institución para el cumplimiento de los objetivos y funciones.					
Misión	1. ¿está de acuerdo que los trabajadores saben de la misión de la institución?	4	4	4	
Visión	2. ¿está de acuerdo que trabajadores conocen la visión de la institución?	4	4	4	
Funciones	3. ¿está de acuerdo que las funciones de la institución son los adecuados?	4	4	4	
presupuesto y POI	4. ¿Los trabajadores cumplen con el correcto gasto	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	de la asignación presupuestaria de la institución?				
	5. ¿El presupuesto de la institución es el adecuado para la adquisición de bienes y servicios?	4	4	4	
	6. ¿Está de acuerdo que los trabajadores conocen sobre el Plan Operativo Institucional (POI)?	4	4	4	
Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar las normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias entre otros.					
Estructura Organizacional	7 ¿Cree que es adecuada la estructura de la organización institucional?	4	4	4	
	8. ¿cree que los trabajadores conocen o están familiarizado	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	con el organigrama de la institución?				
RR.HH. adecuados	9. ¿Está de acuerdo que en la institución cumplen con emitir los documentos de gestión para que le otorgue la asignación del presupuesto?	4	4	4	
	10. ¿Considera que su área cuenta con el personal adecuado para cumplir las funciones y objetivos de la institución?	4	4	4	
Equipo de Trabajo	11. ¿cree que hay buena comunicación interna entre sus los directivos y el personal de la institución.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas	12. ¿Está de acuerdo que los trabajadores cumplen las normas de la institución?	4	4	4	
Tercera dimensión: DIRECCIÓN.					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar como los directivos dirigen al personal e influir con liderazgo para que contribuyan con el logro de los objetivos de la institución.					
Liderazgo	13 ¿está de acuerdo que su director general destaca por su liderazgo?	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	14. ¿cree que se está cumpliendo con los logros y compromisos establecidos de la institución este 2023?	4	4	4	
Toma de decisiones	15. ¿Considera que toda toma de decisión importante lo realizan con un trabajo en equipo?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	16. ¿Considera que la toma de decisiones es importante para el desarrollo de la institución	4	4	4	
Presupuesto y actividades	17. ¿Está de acuerdo que las actividades realizadas en la institución aportan con al correcto gasto del presupuesto asignado?	4	4	4	
	18. ¿está de acuerdo que se realicen las actividades sin antes haber sido planificadas o programadas?	4	4	4	
Tercera dimensión: CONTROL Y EVALUACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar el trabajo del personal y los directivos de la institución; también, evaluarán los resultados obtenidos, para asegurar que se alcancen las metas que fueron planeadas en la institución.					
Cumplimiento	19. ¿está de acuerdo que los trabajadores desarrollan sus labores	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	cumpliendo sus plazos?				
	20. ¿está de acuerdo que los directivos de la institución cumple con sus funciones	4	4	4	
Supervisión	21. ¿existe seguimiento o supervisión al cumplimiento de las metas de la institución?	4	4	4	
	22. ¿cree que existe evaluación del cumplimiento de metas y los resultados de la institución?	4	4	4	
Evaluación	23. ¿Periódicamente se realizan informes financieros para saber el estado contable de la institución?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	24. ¿La institución hace un correcto uso del presupuesto y los recursos financieros que se otorgan?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI : 10041560

(EXPERTO N° 02: Mtro. Ángel Lenin Tadeo Tordecillo)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de las variables de la “**Cultura organizacional**”. 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 de la institución evaluada. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	Mtro. Ángel Lenin Tadeo Tordecillo	
GRADO PROFESIONAL	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	Gestión Pública	
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Universidad Cesar Vallejo	
TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN PSICOMETRICA: (SI CORRESPONDE)	No aplica	

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 de Cultura Organizacional
Autor	Adaptado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino
Procedencia:	Castillo (2021); Ruiz (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
ámbito de aplicación:	Lima, Jesús María, sede Central de la DIGERD- MINSA
Significación:	El cuestionario que evaluará lo referido a la Variable Cultura Organizacional, tres dimensiones y 18 ítems. El objetivo de esta evaluación es medir la Cultura organizacional de una DGRD del MINSA, Lima, 2023.

4. Soporte teórico

La cultura de la empresa o de la organización, como un grupo de supuestos y creencias sobre las cuales los trabajadores basan sus comportamientos diarios en el ejercicio de su trabajo, de los cuales destacan tres dimensiones: artefactos, los valores adoptados y los supuestos básicos. **(Schein, 1986)**

Escala	Dimensiones	Definición
Liker	Artefactos	Es el nivel más visible y tangibles de la institución, es la estructura y los procesos de la organización, la parte física de la institución y los trabajadores que la integran. Dentro de esta definición está la arquitectura, los mobiliarios y equipos de trabajo, vestuario, comportamientos, los modelos de documentos que utilizan, lenguaje, símbolos, estilo, procesos de trámites que realizan, etc.). Visibiliza la cultura de los trabajadores, pero no su esencia.
	Valores expuestos	Lo conforman las creencias que son aprobadas por un proceso social compartido por los trabajadores de la institución. Saben cómo es el comportamiento de los trabajadores, pero hay momentos que se contradicen entre sí. Toman normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias, entre otros. Los valores adaptados son de como realizan en trabajo en la institución. Está considerado como el mayor conocimiento de la CO.
	Presunciones básicas	Recogen todas las acciones que han solucionado “problemas” de adaptarse externa o integrarse internamente y las que por repetición exitosas lo han acogido los trabajadores de la institución. Estas acciones se convierten como regla por los trabajadores de la institución. Creando creencias, algunos pensamientos, ideas que dan por sentado los miembros de una institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Cultura Organizacional elaborado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino en el año 2023. 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 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 relacionada con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

Categoría	Calificación	Indicador
importante, es decir debe ser incluido	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	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.

17.No cumple con el criterio
18.Bajo Nivel
19.Moderado Nivel
20.Alto nivel

Primera dimensión del instrumento: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera dimensión: ARTEFACTOS					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar la parte física de la institución como son los equipos tecnológicos, mobiliario y otros)					
Equipos tecnológicos	1. ¿La Institución cuenta con equipos tecnológicos modernos como computadoras, fotocopiadoras, multimedia, teléfono, mobiliario etc.?	4	4	4	
	2. ¿Los equipos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes?	4	4	4	
	3. ¿Los Equipos tecnológicos contribuyen a lograr las metas de la Institución?	4	4	4	
	4. ¿Los trabajadores se capacitan para el	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	uso de los equipos?				
Habilidad	5. ¿Los trabajadores son hábiles en el uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	4	
Mantenimiento de equipos	6. ¿Realizan el adecuado Mantenimiento a los mobiliarios, equipos tecnológicos y otros?	4	4	4	
Segunda dimensión: VALORES EXPUESTOS					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar las normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias entre otros.					
Identificación con la normatividad	7. ¿El personal se identifican con los valores de la Institución?	4	4	4	
Trabajo en equipo	8. ¿El trabajador evidencia habilidad para trabajar con equipo multidisciplinario?	4	4	4	
Toma de Decisión	9. ¿El trabajador toma decisiones	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	oportunas y efectivas?				
Liderazgo	10. ¿El trabajador ejerce un liderazgo democrático en la institución?	4	4	4	
	11. ¿Los canales de comunicación son eficaces?	4	4	4	
	12. ¿Las decisiones de la institución son comunicadas de inmediato a los trabajadores?	4	4	4	
Segunda dimensión: PRESUNCIONES BÁSICAS					
<p>• Objetivos de la Dimensión: evaluar a los trabajadores las acciones que lo aplican como regla, pueden ser creencias, algunos pensamientos, ideas que dan por sentado los miembros de una institución entre otros.</p>					
Valores	13. ¿El trabajador conoce la trayectoria histórica de la institución?	4	4	4	
	14. ¿El Trabajador conoce los valores de La institución?	4	4	4	
Objetivos	15. ¿Alcanzar los objetivos depende de la responsabilidad de	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	los trabajadores de la institución?				
identificación del trabajador	16. ¿El trabajador mantiene la buena reputación en la institución?	4	4	4	
	17. ¿El Trabajador se identifica con la misión de la institución?	4	4	4	
	18. ¿El Trabajador se identifica con la visión de la visión de la institución?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI : 42054570

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de las variables de la “**Gestión Administrativa**”. 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 de la institución evaluada. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	Mtro. Ángel Lenin Tadeo Tordecillo	
GRADO PROFESIONAL	Maestría (x)	Doctor ()
ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
ÁREA 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 PSICOMETRICA: (SI CORRESPONDE)	No aplica	

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, encuesta
Autor	Adaptado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino
Procedencia:	Chujandama (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 min.
ámbito de aplicación:	Lima, Jesús María, sede Central de la DIGERD- MINSA
Significación:	El cuestionario que evaluará lo referido a la Variable Gestión administrativa, cuatro dimensiones y 24 ítems. El objetivo de esta evaluación es medir la Gestión Administrativa de una DGRD del MINSA, Lima, 2023.

4. **Soporte teórico**

La GA son todas las actividades que se realizan para regular el esfuerzo de una institución, es la manera de alcázar las metas u objetivos con ayuda de los recursos humanos y la organización, planeación, dirección y control (Chiavenato, 2014.p.70)

Según Anzola & Sérvulo; (2002) las dimensiones de las variables GA son:

Escala /Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Liker	PLANEACIÓN	Esta referido a la programación y proyección de la institución para el cumplimiento de los objetivos y funciones. Se trata de realizar planes, métodos y no se trata de una corazonada. Planear.

Escala /Área	Subescala (dimensiones)	Definición
	ORGANIZACIÓN	Es la coordinación del personal, los directivos y los instrumentos para lograr las metas emprendidas, es buscar el objetivo común, esto implica la asignación de funciones al personal y las interrelaciones entre ellos.
	DIRECCIÓN	Describe como los directivos deben dirigir al personal e influir con liderazgo para que contribuyan con el logro de los objetivos de la institución.
	CONTROL	Significa supervisar el trabajo del personal y los directivos de la institución; también, evaluarán los resultados obtenidos, para asegurar que se alcancen las metas que fueron planeadas en la institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de “Gestión Administrativa” elaborado por Armando Benjamín De La Rosa Celestino en el año 2023. 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 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 relacionada con la dimensión que está midiendo

Categoría	Calificación	Indicador
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 este.
	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.

21.No cumple con el criterio
22.Bajo Nivel
23.Moderado Nivel
24.Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión Administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera dimensión: PLANEACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar la programación y proyección de la institución para el cumplimiento de los objetivos y funciones.					
Misión	1. ¿está de acuerdo que los trabajadores saben de la misión de la institución?	4	4	4	
Visión	2. ¿está de acuerdo que trabajadores conocen la visión de la institución?	4	4	4	
Funciones	3. ¿está de acuerdo que las funciones de la institución son los adecuados?	4	4	4	
presupuesto y POI	4. ¿Los trabajadores cumplen con el correcto gasto de la asignación	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	presupuestaria de la institución?				
	5. ¿El presupuesto de la institución es el adecuado para la adquisición de bienes y servicios?	4	4	4	
	6. ¿Está de acuerdo que los trabajadores conocen sobre el Plan Operativo Institucional (POI)?	4	4	4	
Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar las normas y reglas de comportamiento, objetivos, principios sociales, estrategias entre otros.					
Estructura Organizacional	7 ¿Cree que es adecuada la estructura de la organización institucional?	4	4	4	
	8. ¿cree que los trabajadores conocen o están familiarizado con el	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	organigrama de la institución?				
RR.HH. adecuados	9. ¿Está de acuerdo que en la institución cumplen con emitir los documentos de gestión para que le otorgue la asignación del presupuesto?	4	4	4	
	10. ¿Considera que su área cuenta con el personal adecuado para cumplir las funciones y objetivos de la institución?	4	4	4	
Equipo de Trabajo	11. ¿cree que hay buena comunicación interna entre sus directivos y el personal de la institución.	4	4	4	
Normas	12. ¿Está de acuerdo que los trabajadores	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	cumplen las normas de la institución?				
Tercera dimensión: DIRECCIÓN.					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar como los directivos dirigen al personal e influir con liderazgo para que contribuyan con el logro de los objetivos de la institución.					
Liderazgo	13 ¿está de acuerdo que su director general destaca por su liderazgo?	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	14. ¿cree que se está cumpliendo con los logros y compromisos establecidos de la institución este 2023?	4	4	4	
Toma de decisiones	15. ¿Considera que toda toma de decisión importante lo realizan con un trabajo en equipo?	4	4	4	
	16. ¿Considera que la toma de decisiones es importante para	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	el desarrollo de la institución				
Presupuesto y actividades	17. ¿Está de acuerdo que las actividades realizadas en la institución aportan con al correcto gasto del presupuesto asignado?	4	4	4	
	18. ¿está de acuerdo que se realicen las actividades sin antes haber sido planificadas o programadas?	4	4	4	
Tercera dimensión: CONTROL Y EVALUACIÓN					
• Objetivos de la Dimensión: evaluar el trabajo del personal y los directivos de la institución; también, evaluarán los resultados obtenidos, para asegurar que se alcancen las metas que fueron planeadas en la institución.					
Cumplimento	19. ¿está de acuerdo que los trabajadores desarrollan sus labores cumpliendo sus plazos?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	20. ¿está de acuerdo que los directivos de la institución cumple con sus funciones	4	4	4	
Supervisión	21. ¿existe seguimiento o supervisión al cumplimiento de las metas de la institución?	4	4	4	
Evaluación	22. ¿cree que existe evaluación del cumplimiento de metas y los resultados de la institución?	4	4	4	
	23. ¿Periódicamente se realizan informes financieros para saber el estado contable de la institución?	4	4	4	
	24. ¿La institución hace un correcto uso del presupuesto	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	y los recursos financieros que se otorgan?				



Firma del evaluador

DNI : 42054570

Anexo 8 Carta de presentación de la universidad a la institución donde se realizará la investigación.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 05 de mayo del 2023

Señor (a):

M.C. César Augusto Tejada Bechi

Director General:

Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Nacional en Salud.

Nº de Carta : 006 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 05 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **DE LA ROSA CELESTINO, ARMANDO BENJAMIN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL DE UNA DIRECCIÓN EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Corcuero Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



PERÚ

Ministerio
de Salud

DIRECCION GENERAL DE
GESTION DEL RIESGO DE
DESASTRES Y DEFENSA NACIONAL

UNIDAD DE GESTIÓN DEL
RIESGO DE DESASTRES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

A : **CESAR AUGUSTO TEJADA BECHI**
DIRECTOR GENERAL
DIRECCION GENERAL DE GESTION DEL RIESGO DE
DESASTRES Y DEFENSA NACIONAL EN SALUD

De : **ARMANDO BENJAMIN DE LA ROSA CELESTINO**
MIEMBRO DE EQUIPO TECNICO
UNIDAD DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

Referencia :

Fecha : Jesus Maria, 08 de mayo de 2023

Por medio del presente hago de conocimiento, que actualmente estoy llevando una Maestría de Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, y tengo que realizar una investigación (encuestas) como parte de mi tesis para poder obtener el Grado académico correspondiente.

Por tal razón, solicito me autorice poder realizar la investigación en la Dirección General De Gestión del Riesgo de Desastre y Defensa Nacional en Salud (DIGERD).

Adjunto a la presente nota informativa, la Carta de presentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Agradezco de antemano el apoyo para poder realizar mi trabajo de investigación.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ARMANDO BENJAMIN DE LA ROSA CELESTINO
MIEMBRO DE EQUIPO TECNICO
UNIDAD DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

(ADC)



Carta de la institución autorizando la realización de la investigación



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Salud Pública

Dirección General de
Gestión del Riesgo de Desastres
y Defensa Nacional en Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

OFICIO N° 405 -2023-DG-DIGERD/MINSA

Jesús María, 16 MAYO 2023

Dra.
CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa la de Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate-Universidad César Vallejo
Carretera Central Km 8.2 -Ate Vitarte
Presente. -

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Carta N° 006-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J

De mi consideración,

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez informarle que esta Dirección General a mi cargo, autoriza que el servidor Armando Benjamín De la Rosa Celestino, estudiante del programa de estudios de Maestría, con mención en Gestión Pública, realice su trabajo de investigación titulado "Cultura organizacional y gestión administrativa en el personal de una Dirección en Gestión del Riesgo de Desastres del Ministerio de Salud, Lima 2023" en las instalaciones del Ministerio de Salud, durante el periodo programado del año en curso.

Agradeciendo de antemano la atención brindada a la presente, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y
Defensa Nacional en Salud

M.C. CESAR JUSTO TEJADA BECHI
Director General

CATB/grrc

www.gob.pe/minsa

Av. San Felipe 1116
Jesús María, Lima 11, Perú
T(511) 611 - 9930



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024