



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Cultura organizacional y transformación digital en una institución  
pública, Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Felix Espinoza, Walter Junior (orcid.org/0000-0003-0135-7565)

**ASESORA:**

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios, cuando uno está con él, nadie puede estar en contra de uno y mis padres que llegue a entender la frase de mamá “hijo no tengo hambre, come tú”, era para poder comer nosotros.

## **AGRADECIMIENTO**

De entrada, a mi docente por hacerme pasar las noches más largas de mi vida, como toda nueva etapa en la vida; nada es fácil y si es fácil no lo disfrutas y sobre todo a la Universidad por la oportunidad de subir un peldaño más profesionalmente.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRASFORMACION DIGITAL EN UNA INSTITUCION PUBLICA, LIMA, 2023", cuyo autor es FELIX ESPINOZA WALTER JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 28 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA <b>DNI:</b> 09629458 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 28-11- 2023 22:25:58

Código documento Trilce: TRI - 0671085



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FELIX ESPINOZA WALTER JUNIOR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRASFORMACION DIGITAL EN UNA INSTITUCION PUBLICA, LIMA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
WALTER JUNIOR FELIX ESPINOZA DNI: 45475358 ORCID: 0000-0003-0135-7565	Firmado electrónicamente por: WFELIXE el 28-11- 2023 21:51:13

Código documento Trilce: TRI - 0671086

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS .....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlación de cultura organizacional y transformación digital.....	30
Tabla 2 Correlación de implicación y transformación digital.....	31
Tabla 3 Correlación de consistencia y transformación digital.....	32
Tabla 4 Correlación de adaptabilidad y transformación digital .....	33
Tabla 5 Correlación de misión y transformación digital .....	34

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Esquema de investigación .....	15
Figura 2 Cultura organizacional.....	20
Figura 3 Dimensión implicación.....	21
Figura 4 Dimensión consistencia.....	22
Figura 5 Dimensión adaptabilidad .....	23
Figura 6 Dimensión misión .....	24
Figura 7 Transformación digital .....	25
Figura 8 Dimensión tecnologías de información y comunicación .....	26
Figura 9 Dimensión computación .....	27
Figura 10 Dimensión conectividad .....	28
Figura 11 Tabla de rangos Rho Spearman .....	29

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la asociación entre cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. La metodología fue de tipo básica intencionada y de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. También, se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, la cual se aplicó a 45 colaboradores. Los resultados evidenciaron que entre ambas variables existe una asociación positiva muy fuerte, gracias a la prueba de Rho Spearman de 0.877 y una significancia bilateral de 0.000. Concluyendo que existe correlación positiva muy fuerte entre cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. La relación positiva muy fuerte permite inferir que implementar la cultura organizacional adecuada mejora la transformación digital.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, transformación digital, institución pública, Teoría de la Información, Modelo de Denilson.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to establish the association between organizational culture and digital transformation in a public institution, Lima, 2023. The methodology was of an elementary basic type and non-experimental design, with a quantitative approach and correlational level. Also, a questionnaire was used as a data collection instrument, which was applied to 60 collaborators, of which personnel who have positions of trust, as well as bosses and supervisors, who in number are 15 collaborators, were excluded, only 45 for be able to continue with the project. The results showed that both variables have a very strong positive relationship, thanks to the Rho Spearman test, where it was proven that there is a very strong positive correlation, with a coefficient of 0.877 and a bilateral significance of 0.000. Concluding that there is a very strong positive correlation between the study variables which are organizational culture and digital transformation.

**Keywords:** Organizational culture, digital transformation, public institution, information theory, Denison model.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, la tecnología digital ha provocado cambios dramáticos en muchas industrias. En este contexto, es crucial investigar cómo una cultura organizacional adecuada incide en los cambios que trae consigo la transformación digital de las organizaciones y más aún en las del sector público donde por años ha permanecido la burocracia, la ineficiencia y la improductividad en los procesos.

En este sentido, a nivel internacional, los sistemas heredados siguen representando un gran desafío para la transformación digital en la administración pública. Con el objetivo de abordar estos problemas, el plan de acción de administración electrónica 2016-2020 de la Comisión Europea describe una agenda ambiciosa para lograr un “principio sin legado” en el que se reemplazarán todos los sistemas de TI con más de 15 años. Esta visión estratégica se basa en la necesidad de servicios públicos más eficientes, seguros y compatibles en toda la Unión Europea para maximizar los beneficios económicos y sociales. En la etapa inicial, los logros de países como Estonia, que ha sido pionero en la transformación digital donde se brinda un verdadero servicio de ventanilla única para los ciudadanos a través del gobierno digital, han aspirado a esta visión (Irani et al., 2022).

Otro de los países que están en un proceso de transformación digital es Cuba, conocido como la “informatización de la sociedad”, que incluye la telefonía y televisión digital; sitios web y portales de información. Asimismo, facilitar el acceso a las TIC para cambiar la vida de los ciudadanos facilitando gestiones y trámites que se realizan en el día a día (Morejón et al., 2019). Aunque Cuba enfrenta una tendencia de transformación digital, los sistemas institucionales públicos no están suficientemente consolidados y esto es un obstáculo para esta administración pública. Ha habido algunos pasos importantes, pero todavía hay un camino a seguir, principalmente la transformación del factor humano que brinda los servicios (empleados públicos). Esto corresponde a una de las partes más importantes de la transformación digital; un proyecto de digitalización que ignore las necesidades de los empleados y se centre únicamente en las posibilidades que ofrece la tecnología tiene un alto riesgo de fracaso (Salvador et al., 2020).

Según Porrúa et al. (2021), la transformación digital en el sistema administrativo público ahorra mucho dinero. En Brasil, por ejemplo, se reportaron ahorros por \$92,5 millones de dólares, luego de proceder a digitalizar 1,116 servicios. Esto beneficia indirectamente a los residentes en \$277,5 millones debido a la ausencia de transporte y costos asociados. En Jamaica – digitalizaron la gestión de RRHH- se obtuvo una disminución anual del 9% al reducir los gastos salariales.

En una evaluación de 2015 del Observatorio de Ecosistemas Digitales de CAF, Perú se ubicó en el grupo de naciones con un ecosistema digital limitado (36,33 de 100), muy por debajo del promedio latinoamericano. Por lo tanto, se indica que en lo que respecta a las tecnologías digitales en la administración pública peruana, su uso es generalmente limitado. Asimismo, el informe anual de CAF 2020 indicó que los hogares no cuentan con suficientes servicios digitales para enfrentar el entorno virtual, y solo el 61,08% de la ciudadanía tiene acceso a Internet, y por otro lado, indicadores del uso de medios digitales por parte de la población. también son bajos en comparación con el promedio latinoamericano: solo el 5,56% ha utilizado una App de salud; el 52,35% una App educativa; solo el 2,46% y el 1,86% han utilizado plataformas financieras y de comercio electrónico, respectivamente (Huamán y Medina, 2022).

A inicios del 2020, se implementó y creó el sistema peruano de transformación digital, su órgano rector, la secretaría de gobierno y transformación digital (SGTD), que entiende a dicho sistema, de evolución estratégico, disruptivo, continuo y de cambio cultural que se sustenta en el uso intensivo de las tecnologías digitales, análisis de datos y sistematización para generar efectos sociales, económicos y de valor para los pobladores. También garantiza un ecosistema confiable para que los pobladores desarrollen su capacidad de ejercer su ciudadanía digital (Brodovskaya, 2019; Bronnikov y Karpova, 2021; PCM, 2023)

Localmente se realizó en la Unidad de Administración que corresponde a una entidad pública, que cuenta con 50 trabajadores la cual se encarga básicamente de ver aspectos de contrataciones del Estado, adjudicaciones simplificadas, concursos públicos y licitaciones públicas. La pandemia del COVID 19 puso de relevancia para las organizaciones la importancia de una transformación

digital que permita llegar a más usuarios durante el confinamiento y la vez permita a las organizaciones poder subsistir bajo diversos esquemas de negocio. Esto no fue ajeno a la institución pública en estudio, donde se tuvieron que digitalizar procesos a fin de poder atender las diversas demandas de los usuarios. Sin embargo, los colaboradores no estuvieron preparados para la transformación digital, a nivel del Estado si bien es cierto algunos procesos ya se habían digitalizado con anterioridad, todavía existían trámites burocráticos que no lograron digitalizarse, esto sumado a que la parte directiva de la institución no tomó en consideración la cultura organizacional que debían adaptar para este tipo de revolución tecnológica en la institución.

Es en función a la problemática que se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es la asociación de cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023? y las preguntas específicas se plantearon: ¿Cuál es la asociación de implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023?, ¿Cuál es la asociación de consistencia y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023?, ¿Cuál es la asociación de adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023?, ¿Cuál es la asociación de misión y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023?

Este estudio tiene justificación práctica, puesto que esta investigación se va a poner a disposición de la institución pública en estudio y va a dar sugerencias para mejorar la problemática y ellos decidirán si lo implementa o no, pudiendo de esta manera mejorar la gestión de la institución. Con respecto al ámbito social, esta investigación va ayudar a esta institución pública, a sus trabajadores, a los mismos gerentes o gestores, a los usuarios que usan los servicios que esta institución ofrece y en general a la sociedad. En el aspecto metodológico, en este estudio se van a construir dos cuestionarios para la recolección de datos que pueden ser utilizados por otros investigadores pues estarán validados y serán confiables.

El objetivo general fue establecer la asociación entre cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023; y los objetivos específicos: establecer la asociación de implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023; establecer la asociación de consistencia y

transformación digital en una institución pública, Lima, 2023; establecer la asociación de adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023; establecer la asociación de misión y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

Como hipótesis general: Existe asociación entre la cultura organizacional y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Y como hipótesis específicas: existe asociación entre implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023; existe asociación entre consistencia y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023; existe asociación entre adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023; existe asociación entre misión y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos usados para enmarcar este estudio se estructuraron en artículos y tesis con una antigüedad no mayor a cinco años, presentándose en primer lugar, los precedentes a nivel global y posteriormente se examinan los precedentes a nivel nacional. En relación a los antecedentes de este estudio en el contexto internacional, un estudio realizado por Trushkina et al. (2020) en Ucrania presenta los hallazgos de su investigación, donde se identifican los problemas actuales, las barreras, las características, las tendencias de transformación de la cultura organizacional en empresas ucranianas. Concluyen que la dirección óptima para transformar la cultura organizacional depende de la transformación digital, que incluye la introducción de tecnologías digitales, ecosistemas empresariales impulsados por la información, modelos comerciales innovadores y eficiencia en las comunicaciones. Sostienen que los principales obstáculos para el desarrollo efectivo de la cultura organizacional se pueden dividir en siete grupos: recursos humanos, información, organización, marketing, educación, tecnología y financiación de inversiones.

En EE. UU., Leso et al. (2023) exploraron el proceso de transformación digital en las MYPE, investigando cómo la cultura organizacional, la estructura, misión y el liderazgo influyen en él. Este estudio utilizó un diseño de métodos mixtos basado en un diseño secuencial exploratorio. Utilizando una muestra de 192 PYME, se midió y probó el modelo estructural mediante análisis factorial exploratorio y PLS-SEM. Como resultado, la cultura, la estructura y el liderazgo organizacional influyen en la transformación digital en las PYMES estadounidenses analizadas.

En Indonesia, Hie (2019) analizó el efecto de la cultura organizacional transformadora y la gobernanza de la transformación digital en bancos. En este estudio participaron banqueros de bancos indonesios con una muestra de 611 encuestados. Este estudio empleó un método de encuesta descriptivo y explicativo. Los resultados mostraron que la transformación de la cultura organizacional y la gestión de la transformación digital tienen influencia positiva en la madurez digital, representando el 61%. La digital gobernanza de la transformación tiene un impacto un poco más fuerte en el entorno digital en comparación con la transformación de la cultura organizacional.

En Alemania, Hartl (2019) buscó obtener los primeros conocimientos sobre los detalles del cambio de la cultura digital y obtener una caracterización a lo largo de cuatro dimensiones de cambio derivadas de la literatura de transformación organizacional. Siguiendo un enfoque cualitativo de estudio de casos múltiples, investigó el cambio de la cultura digital en programas de 11 empresas. Se encontró que el cambio de la cultura digital se caracteriza por una constante e interrumpido entorno cambiante, así como una aplicación intensificada de las tecnologías. Con respecto a las fuerzas contextuales del cambio de la cultura digital, encontró que el cambio de la cultura digital es provocado por las tecnologías digitales, obligándolas a desarrollar una cultura organizacional que les permita operar en un entorno cada vez más volátil, así como habilitar nuevas formas de trabajar y establecer expectativas de los empleados.

En Colombia, Velasco (2023) investigó la conexión de la cultura organizacional y la transformación digital en la Universidad de Bogotá, utilizando un enfoque correlacional. En este estudio, se recopiló información de 235 empleados que completaron cuestionarios validados. Posteriormente al análisis de los datos, la cultura percibida por los empleados son las de tipo clan y la de jerárquica. Finalmente, el investigador plantea una propuesta para el cambio de la cultura organizacional analizando los procesos de transformación digital debiendo ser flexibles y analizado diversos factores como procesos, equipos, recursos, tecnología y capacidades.

Los antecedentes también se tomaron en el ámbito nacional, es así que, en Ancash, Depaz (2022) buscó conocer la asociación de la transformación digital con la cultura en una institución pública, usando un diseño correlacional con 25 trabajadores respondieron cuestionarios. Posteriormente al análisis de los datos, el 76% indicó que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con un proceso de transformación digital en su organización, asimismo el 76% se mantuvo en estado neutro con la cultura organizacional que maneja la institución. El estudio concluye indicando una asociación positiva considerable significativa de la cultura organizacional y transformación digital ( $Rho=0,667$ ,  $p=0.000$ ), asimismo, hay una asociación positiva considerable significativa con las dimensiones de la cultura

organizacional (dimensión instrumentos y recursos técnicos, simplificación y talento) y transformación digital (Rho = 0, 458, Rho = 0, 544, Rho = 0, 571).

En Lima, Yarasca y Ulloa (2021) exploraron la asociación de la transformación digital y la cultura organizacional en una institución pública. Se utilizó un diseño correlacional en el cual 346 trabajadores participaron y completaron cuestionarios. Se concluye que hay asociación positiva alta significativa de la transformación digital y la cultura organizacional (Rho = 0.823,  $p=0.000$ ). Asimismo, hay una asociación positiva moderada con las dimensiones de la CO (involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión) con la transformación digital (Rho = 0.710, Rho = 0.632, Rho = 0.600, Rho = 0.764).

En Lima, Cedano y Jaimes (2020) analizaron la asociación de la transformación digital y cultura organizacional en las PYMES textiles, con diseño correlacional en la que 230 trabajadores aplicaron a cuestionarios. El estudio concluye indicando que hay una asociación inversa baja de la cultura organizacional y la transformación digital (Rho = -0.085,  $p=0.200$ ). Asimismo, hay una asociación positiva baja de la dimensión tecnología de la transformación digital y la cultura organizacional (Rho = 0.143,  $p=0.031$ ). Una asociación positiva baja de la dimensión procesos y la cultura organizacional (Rho = 0.082,  $p=0.216$ ). Una asociación inversa baja de la dimensión personas y la cultura organizacional (Rho = -0.215,  $p=0.001$ ).

En Lima, Rosales y Ruiz (2019) analizaron la relación de la transformación digital y la transformación cultural en instituciones financieras. Se utilizó un diseño correlacional en el cual participaron 381 encuestados que respondieron a las preguntas planteadas por cuestionarios. Posteriormente al análisis de los datos, el 66.12% indicó que siempre está de acuerdo con un proceso de transformación digital en su organización, asimismo el 67.91% indicó que siempre está de acuerdo con un proceso de transformación cultural que maneja la institución. Encontraron una asociación positiva moderada significativa de la transformación digital y la transformación cultural (Rho = 0.747,  $p=0.000$ ).

Conceptualmente la cultura organizacional es un conjunto compartido de suposiciones básicas, actitudes, valores y normas de comportamiento subyacentes dentro de una organización y está incorporado en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de la empresa y sus miembros (Mikušová et al., 2023). La cultura

organizacional es un componente vital de una organización, y juega un papel primordial en la eficacia de la misma y en la calidad de vida laboral de sus miembros (Miranda-Wolff, 2022).

Según el modelo de Schein, los elementos de la cultura organizacional citados con más frecuencia son las normas, actitudes, valores y supuestos básicos. Este es el resultado de la acumulación de experiencias impartidas al individuo en el proceso de socialización. asegura la continuidad, reduce la incertidumbre de los empleados e influye en su bienestar emocional y satisfacción laboral; es una fuente de motivación y puede convertirse en una ventaja competitiva (Mikušová et al., 2023).

Este modelo, como se puede ver en la descripción de cada tipo, refleja los valores organizacionales predominantes y las prioridades estratégicas asociadas con cada tipo de cultura y captura la atmósfera en la organización, el estilo de liderazgo y los criterios para el éxito de la organización. Este hecho probablemente se deba a que el modelo fue formulado con miras a encontrar condiciones para la efectividad organizacional y que el grado de representación de estos tipos en la cultura de la organización permite una evaluación implícita de la dirección estratégica de la organización (Mikušová et al., 2023).

Los tipos de cultura definidos por los autores se denominan cultura de clan, de jerarquía, adhocracia y de mercado. Cada tipo se caracteriza por los objetivos por los que trabaja la organización y las herramientas que utiliza para alcanzarlos. (Mikušová et al., 2023).

La cultura del clan se caracteriza por una atmósfera de trabajo amigable, objetivos y valores compartidos y pensamiento de equipo. Es más una familia que una empresa. El compromiso con la organización es alto. Se destacan los beneficios del desarrollo individual y los clientes son tratados como socios. La participación, el trabajo en equipo, y el consenso se consideran primordiales en la organización. (Mikušová et al., 2023).

En la cultura de la adhocracia, un lugar de trabajo tiene un entorno empresarial y dinámico creativo. Los empleados están dispuestos a correr riesgos, los directivos son innovadores y están orientados al futuro. La experimentación y la innovación unen a la organización. La atención se centra en ser líderes en su campo y desarrollar nuevos productos. La innovación y la capacidad de adaptarse a un

entorno turbulento se consideran una fuente de rentabilidad y en este sentido se mide el éxito de una organización. La principal tarea de los directivos es fomentar la creatividad y la iniciativa en las personas (Mikušová et al., 2023).

Una cultura de mercado es característica de una organización orientada a resultados. La organización está unida por un enfoque en ganar, y el éxito está determinado por ganar participación de mercado. Prevalece una feroz competitividad y se presta atención a largo plazo a la competencia (Mikušová et al., 2023).

Una cultura jerárquica es un entorno de trabajo estructurado, formalizado y orientado a reglas con reglas formales como elemento unificador. El objetivo es la eficiencia y la estabilidad. El éxito se define por una entrega confiable, bajos costos y entrega a tiempo. La gestión de empleados principalmente garantiza la seguridad de los empleados. (Mikušová et al., 2023).

La cultura organizacional se evaluará mediante una adaptación del cuestionario de Denison, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Dimensión Implicación: caracterizada por el poder de sus miembros que se organizan en equipos. Los integrantes se comprometen con su trabajo, tienen sentido de pertenencia y participan activamente en la toma de decisiones relacionadas con los objetivos de la organización. Los indicadores son: I1. Desarrollo de capacidades: para seguir siendo competitivas, las organizaciones invierten continuamente en el desarrollo de habilidades que los empleados utilizan en nuevas oportunidades. I2. Trabajo en equipo: Crea sentido de responsabilidad en el trabajo y valorar trabajar juntos para lograr un objetivo común. I3. Empoderamiento: crea un sentido de responsabilidad y pertenencia porque los empleados tienen la autoridad, la iniciativa y la capacidad para gestionar su trabajo. (Cueva y Gómez, 2018).

Dimensión Consistencia: caracterizada por que las diversas actividades se coordinan de manera adecuada. Las empresas con fuerte consistencia presentan integración y estabilidad como resultado de un alto grado de uniformidad y la visión compartida. Los indicadores son: I1. Coordinación e integración: Las fronteras organizacionales no suponen barreras, las diversas áreas realizan sus labores en conjunto para lograr las metas I2. Acuerdo: Se consiguen consensos en temas principales y se concilian diversas diferencias. I3. Valores centrales: Se crean expectativas claras y sentimientos de identidad (Cueva y Gómez, 2018).

Dimensión Adaptabilidad: Las organizaciones adaptativas tienen experiencia y capacidad al momento de introducir diversos cambios, usualmente experimentan y crecimiento en las ventas. I1. Orientación al cambio: En la empresa se interpreta de manera adecuada el entorno, en ese sentido se toma acción de manera rápida a las modas y la empresa se anticipa a cambios en el futuro. I2. Orientación al cliente: la empresa tiene conocimiento de sus clientes con lo cual se anticipa a las futuras necesidades de estos. I.3. Aprendizaje organizativo: La empresa recibe, interpreta y convierte señales del entorno en oportunidades desarrollando capacidades, ganando conocimiento y alentando la innovación (Cueva y Gómez, 2018).

Dimensión Misión: la misión refleja el propósito y la dirección sobre los objetivos estratégicos y las metas, define una visión de cómo será la empresa en el futuro. I1. Dirección y propósitos estratégicos: definen el propósito de la empresa y muestran la manera en cómo todo el personal puede aportar al desarrollo de la empresa. I2. Metas y objetivos: brindan al personal una dirección de sus actividades en el trabajo. I3. Visión: corresponde a la imagen de la compañía como desea ser reconocida en el futuro en el largo plazo (Cueva y Gómez, 2018).

En cuanto al marco conceptual de transformación digital, existen diversas conceptualizaciones, es así que, Karagiannaki et al. (2018) la conceptualizó como el uso de la tecnología mejora de forma radical en el rendimiento y alcance de las organizaciones. También se ha definido como el uso de nuevas tecnologías digitales (redes sociales, análisis o dispositivos integrados) para mejorar sustancialmente temas comerciales (la experiencia del cliente, optimizar las operaciones o crear modelos comerciales) (Liere-Netheler et al., 2018). Un proceso donde su propósito es mejorar una organización provocando significativamente cambios en sus características a través de las TIC (Vial, 2019).

La transformación digital es un proceso de mejorar en una empresa, provocando significativos cambios en sus características a través del uso de tecnologías de información, comunicación, conectividad y computación (Kraus et al, 2021). Esto significa que las organizaciones cuentan con estrategias de crecimiento y recursos digitales que acompañan los cambios en la estructura organizacional y las metas que quieren alcanzar. Sin embargo, el uso de nuevas tecnologías digitales

es un requisito previo para una transformación digital exitosa, no es suficiente para lograrlo. (Björkdahl, 2020).

La transformación digital, debe tener en cuenta las tecnologías de información en cuanto a su uso y apropiación de las mismas combinadas con el cambio organizacional y la capacidad de liderazgo en cambiar o mejorar de forma radical el modelo de negocio y desempeño de las organizaciones (Ramírez y Ordóñez, 2019). Es un proceso constante, que aprovecha las tecnologías y capacidades digitales para permitir que los procesos operativos, creen valor en la experiencia del cliente (Del Do et al., 2023).

Las escalas utilizadas para evaluar el Índice de Madurez Digital son un elemento clave para entender la evolución de cualquier empresa en el proceso de transformación digital. En este sentido, no sólo es necesario tener en cuenta las tecnologías utilizadas para respaldar el proceso. Sin procesos estructurados y estructuras organizativas definidas, una empresa no podrá aprovechar las oportunidades que ofrecen estas tecnologías. Con base en estas consideraciones, los datos presentados en la literatura y teniendo en cuenta el propósito del propio modelo de madurez, se decidió evaluar la preparación digital de las empresas utilizando cuatro dimensiones analíticas: Proceso, Monitoreo y Control, Tecnología y Organización (Guerra et al., 2023).

Para ello, se decidió evaluar: (1) la manera en que se realizan estos procesos (dimensión Proceso); (2) la forma en que estos procesos son monitoreados y controlados a través de la evaluación de las retroalimentaciones recibidas de su ejecución (dimensión Monitoreo y Control); (3) las tecnologías que soportan estos procesos (dimensión Tecnología); (4) las estructuras organizacionales detrás de estos procesos (dimensión Organización) (De Carolis et al., 2017).

La transformación digital ha cambiado el modo de producción, la forma organizativa, la forma de innovación y el modelo de negocio de las instituciones públicas (Chen et al., 2021). Sobre todo, al reducir los costos de adquisición, transporte, seguimiento y verificación (Goldfarb y Tucker, 2019), las tecnologías digitales crean el efecto de desintermediación, lo que permite a las empresas realizar transacciones directamente con sus partes interesadas. Yuan et al. (2021), por ejemplo, descubrieron que la transformación digital puede aumentar el nivel de

especialización de las compañías que cotizan en bolsa en China al reducir los costos de transacción externos, aumentando así la productividad total de los factores de las organizaciones.

En segundo lugar, la transformación digital convierte los datos en un factor de producción y permite a las empresas interactuar directamente con los usuarios finales, lo que les permite comprender mejor las necesidades de los usuarios y el entorno empresarial (Cappa et al., 2020). En tercer lugar, la transformación digital crea nuevos modelos de negocio y cambia la forma de creación de valor (Xie et al., 2020). En cuarto lugar, la transformación digital podría mejorar las capacidades dinámicas de las empresas y la resistencia al riesgo (Jiao et al., 2021).

Sin embargo, la transformación digital genera impacto en el desempeño de las empresas aún no es concluyente en la literatura existente. Los académicos sugieren que la transformación digital podría mejorar el desempeño de las empresas al aliviar la asimetría de la información y promover la innovación en I+D (Wu et al., 2021). Si bien la transformación digital puede mejorar las capacidades de la empresa y presentar una reducción de los costos, el retorno de la transformación digital es incierto y depende de la integración, la implementación y de la cultura organizacional que maneje la empresa (Xie y Wang, 2023).

Este estudio se enmarca en la siguiente teoría, de las Relaciones Humanas, que reconoce las correlaciones entre las variables psicológicas y los empleados como factores informales y subjetivos que influyen en el comportamiento y en la productividad. Por un lado, basada en la teoría de la acción, donde se visualizan seres humanos complejos, colaborativos, pensantes y complejos, capaces de tomar decisiones basadas en una racionalidad limitada. De manera similar, la nueva teoría de las relaciones humanas examina los factores humanos intrínsecos en las organizaciones desde una perspectiva psicológica. Por lo tanto, los seres humanos se caracterizan dentro de las organizaciones más allá de los elementos superficiales al definir motivaciones para el comportamiento y relacionarlas con la importancia de los individuos y el papel que desempeñan como parte de un grupo social. Finalmente, la teoría del desarrollo organizacional tiene como objetivo cambiar las actitudes, creencias, valores y estructuras organizacionales para que puedan adaptarse mejor a la tecnología, los mercados y los desafíos. La teoría de la gestión del conocimiento

sostiene que la creación de conocimiento es la fuerza motriz de la innovación (Suárez-Campas et al., 2020).

Teoría del comportamiento, se enfoca en la toma de decisiones como el punto central administra y enfatiza la elección que antecede cualquier acción; desarrolla conceptos como la cooperación, la racionalidad y el comportamiento de la persona (Suárez-Campas et al., 2020).

La teoría general de sistemas, se conoce como el estudio de los sistemas como un todo desde una perspectiva interdisciplinaria, es decir. abarca diferentes disciplinas (Lo y Liu, 2023).

La teoría del uso de las TIC, Es un campo dinámico y en constante evolución se ha transformado la manera en que las personas interactúan, trabajan, aprenden y se comunican, influyendo en diversos aspectos de la sociedad, la economía y la cultura (Akinoso, 2023), La teoría del uso de TIC e información se relacionan con el presente trabajo en el desarrollo de la digitalización de la institución pública.

La teoría de la información, es un enfoque para el estudio del procesamiento y la medición de datos durante la transmisión de información. Un proceso de comunicación iniciado por sus creadores crea un flujo de mensajes entre un emisor y un receptor a través de un canal específico (Scheffler et al., 2023)

### **III. METODOLOGÍA**

Se desarrolló la misma, señalando desde el tipo de investigación hasta los aspectos éticos. Este estudio se realizó mediante un enfoque hipotético-deductivo. Este es un método de pensar lógicamente basado en suposiciones generales sobre fenómenos específicos y sacar conclusiones en base a ello. Este es un procedimiento que intenta dar respuesta a diversos problemas que surgen en la ciencia mediante la formulación de hipótesis.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Fue de tipo básica elemental pues pretende sumar al conocimiento existente de las variables objeto de estudio para comprender con mayor detalle el ser fenómeno objeto de estudio y comprender su relación (CONCYTEC, 2018).

Enfoque cuantitativo ya que las hipótesis se probaron utilizando las estadísticas que se aplicaron a los datos numéricos que se han recopilado (Palomino et al., 2019). Uso de técnicas estadísticas, este estudio produjo datos numéricos que se mostraron en figuras y tablas para facilitar la comprensión y análisis posterior.

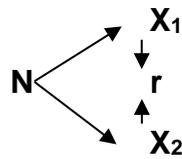
Se utilizó un nivel descriptivo correlacional, ya que se encargó de describir y analizar la relación de las variables (Ramírez y Calles, 2021). Se empleó un enfoque descriptivo para brindar una descripción precisa del diagnóstico actual de las variables dentro de la organización. Además, se utilizó un enfoque correlacional para evaluar la asociación entre las variables.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental-transaccional. Se consideró no experimental ya que las variables fueron diagnosticadas en su hábitat natural (Rodríguez, 2020). Además, se consideró transaccional pues la recopilación de datos se dio en un momento único (Rodríguez, 2020). El esquema de investigación utilizado se describe a continuación:

## Figura 1

### Esquema de investigación



Donde:

X<sub>1</sub> = Cultura organizacional

X<sub>2</sub> = Transformación digital

N = Colaboradores

r = Relación

*Nota.* El esquema mostrado en la Figura 1 establece la relación que se busca entre cultura organizacional (X<sub>1</sub>) y transformación digital (X<sub>2</sub>) considerando la muestra respectiva (N). Este esquema servirá de referencia para la orientación respectiva de esta investigación.

## 3.2. Variables y operacionalización

### Variable X<sub>1</sub>: Cultura organizacional

#### Definición conceptual

Es un conjunto compartido de suposiciones básicas, actitudes, valores y normas de comportamiento subyacentes dentro de una organización y está incorporado en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de la empresa y sus miembros (Mikušová et al., 2023).

#### Definición operacional

El cuestionario medirá las dimensiones: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

**Dimensión 1: Dimensión Implicación:** caracterizada por el poder de sus miembros que se organizan en equipos. Los integrantes se comprometen con su trabajo, tienen sentido de pertenencia y participan en la toma de decisiones de la organización (Cueva y Gómez, 2018).

**Dimensión 2: Dimensión Consistencia:** caracterizada por que las diversas actividades se coordinan de manera adecuada. Las empresas con fuerte consistencia presentan integración y estabilidad como resultado de un alto grado de uniformidad y la visión compartida (Cueva y Gómez, 2018).

**Dimensión 3: Dimensión Adaptabilidad:** Las organizaciones adaptativas tienen experiencia y capacidad al momento de introducir diversos cambios, usualmente experimentan y crecimiento en las ventas (Cueva y Gómez, 2018).

**Dimensión 4: Dimensión Misión:** la misión refleja el propósito y la dirección sobre los objetivos estratégicos y las metas, define una visión de cómo será la empresa en el futuro (Cueva y Gómez, 2018).

## **Variable X<sub>2</sub>: Transformación digital**

### **Definición conceptual**

Un proceso donde su propósito es mejorar una organización provocando significativamente cambios en sus características a través de las tecnologías de información y comunicación, computación y conectividad (Vial, 2019).

### **Definición operacional**

La transformación digital será medida utilizando las siguientes dimensiones: tecnologías de información y comunicación, computación y conectividad.

### **Dimensión 1: Tecnologías de información y comunicación**

Es un conjunto de herramientas técnicas que permiten la eficiencia y mejora de los procesos derivados de software y hardware (Trejo et al., 2019).

### **Dimensión 2: Computación**

Conjunto de métodos y disciplinas desarrollados utilizando computadoras para procesar información automáticamente y considerados como soporte del conocimiento humano (Sue, 2023).

### **Dimensión 3: Conectividad**

Son todos los aparatos materiales que permiten la interacción entre el mundo ordinario y el universo de la información digital (Mufungizi, 2022).

#### **3.3. Población**

**3.3.1. Población:** Es el conjunto de unidades, como hechos, personas, fenómenos, etc., que comparten ciertas características comunes (Ñaupas et al., 2018). Se consideró como población a los empleados de una institución pública en Lima, los cuales suman un total de 60 al finalizar el mes de abril de 2023.

**Criterios de inclusión:** Se tomó en cuenta a los empleados que realizan labores operativas dentro de la organización, que son trabajadores.

**Criterios de exclusión:** No se consideró al personal que tiene cargos de confianza, así como jefes y supervisores, que en cantidad son 15 colaboradores y la muestra fue censal.

**3.3.2. Unidad de análisis:** Se refiere a los hechos, personas, cosas, etc., que se va analizar alguna característica en particular. Es el parámetro directamente relacionado con la investigación y es el objeto de estudio (Arteaga, 2022). En el caso de este estudio, la unidad de análisis estuvo representada por los empleados de la entidad en estudio.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos son procedimientos que emplea el investigador para llevar a cabo la recopilación de los datos que necesita y entre las técnicas cuantitativas más utilizadas está la encuesta, la cual se caracteriza como una técnica utilizada para investigar diversos aspectos relacionados con las variables (Rodríguez, 2020). Se emplearon encuestas con el propósito de recoger información sobre las variables en estudio.

**Instrumentos de recolección de datos.** Los cuestionarios son creados de acuerdo con las dimensiones e indicadores del marco conceptual, con la finalidad de las variables comprobadas (Estela, 2020). En este sentido, en este estudio se utilizaron dos cuestionarios uno para la cultura organizacional y otro para la transformación digital.

### **Validez**

Cada cuestionario utilizado para diagnosticar las variables fue validado por expertos, por lo que ambos cuestionarios se enviaron a tres expertos para su evaluación (Rodríguez- Medina et al., 2021). El resultado de la validación por experto se aprecia en el Anexo 3.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad incluye la consistencia del cuestionario, y en ese sentido se realizó una prueba piloto con 15 colaboradores y los datos recolectados se procesaron en SPSS para obtener como resultado el coeficiente alfa de Cronbach correspondiente (Rodríguez- Medina et al., 2021). Los resultados se aprecian en el Anexo 3.

### **3.5. Procedimientos**

El investigador se apersonó a la oficina de la Dirección de Administración perteneciente a la unidad ejecutora N.º 009 previa comunicación con mi jefe de oficina de administración (OFAD), a quien le anticipe para previamente sobre lo que le iba a realizar hacer llenar a mis compañeros de trabajo (los colaboradores) que decidieron voluntariamente participar de este estudio llenaran los cuestionarios, habiendo estos firmado previamente un consentimiento informado. En todo este proceso el investigador absolvió las dudas y consultas de los participantes, siendo así pasando por todas las oficinas a las que tuve que visitar una por una como DEPABA, DIVINFRA, EJECUCIÓN CONTRACTUAL, PROGRAMACIÓN, TESORERÍA, CONTABILIDAD, PROCESOS, VALOR REFERENCIAL, OCCI y PRESUPUESTO.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para determinar el nivel de las variables y hacer el análisis descriptivo de las mismas. La estadística descriptiva tiene como objetivo realizar un procesamiento de datos obtenidos por las variables, también menciona que, la estadística inferencial permite conocer el nivel de significatividad a los resultados.

Para la contrastación de hipótesis se aplicó directamente Spearman porque las variables fueron medidas en escala ordinal.

### **3.7. Aspectos éticos**

El término "principios éticos" hace referencia a las normas generales que sustentan muchos preceptos éticos y juicios específicos sobre el comportamiento humano.

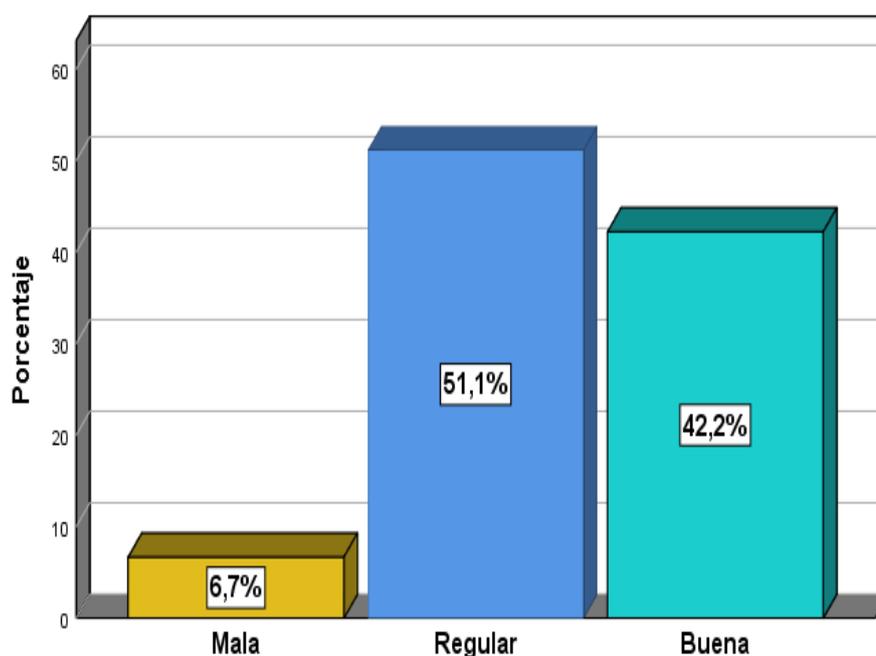
Cabe mencionar que toda la información recopilada fue totalmente confidencial teniendo en cuenta que se usaran sin manipular o copiar de alguna u otra investigación teniendo en cuenta el código de ética tanto como ser humano como el de la universidad cesar vallejo, puesto que nuestra casa de estudios siempre fomenta la investigación científica, así como la honestidad y responsabilidad como profesional.

## IV. RESULTADOS

El análisis descriptivo realizado en este capítulo proporciona respuestas a las preguntas formuladas en cuanto a los niveles de las variables y sus dimensiones, organizando la información mediante gráficos, mostrando de esta manera las características más relevantes de los datos recolectados en cuanto a la percepción de los participantes.

**Figura 2**

*Cultura organizacional*



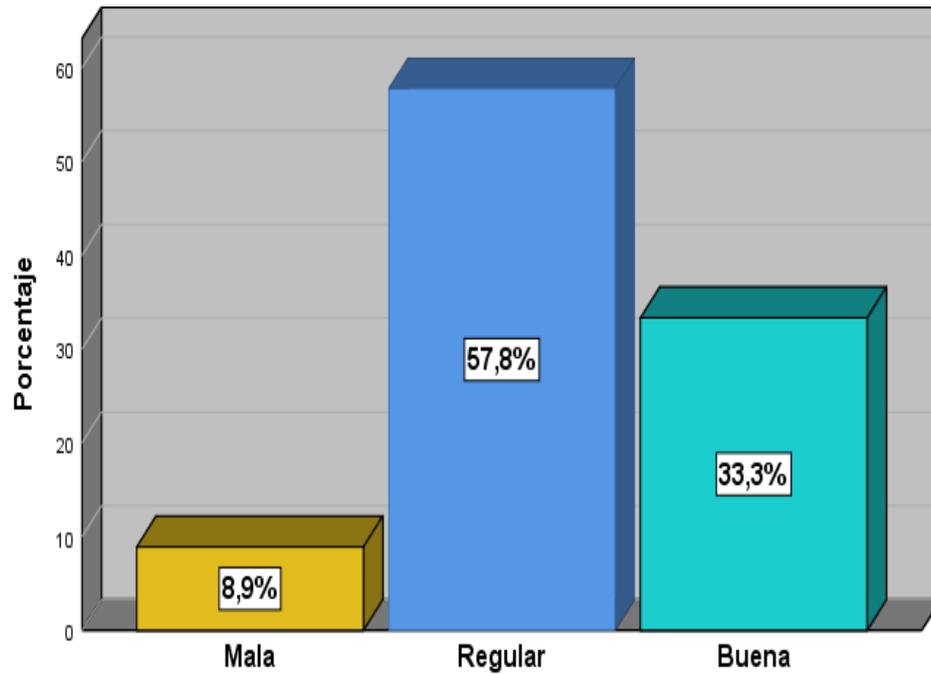
*Nota.* La figura muestra los niveles malo, regular y bueno de la cultura organizacional

### **Interpretación**

Según el análisis, se pudo apreciar que la cultura organizacional fue regular de acuerdo al 51.1% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 42.2% indicó que es buena y un 6.7% señaló que es mala.

### Figura 3

*Dimensión implicación*



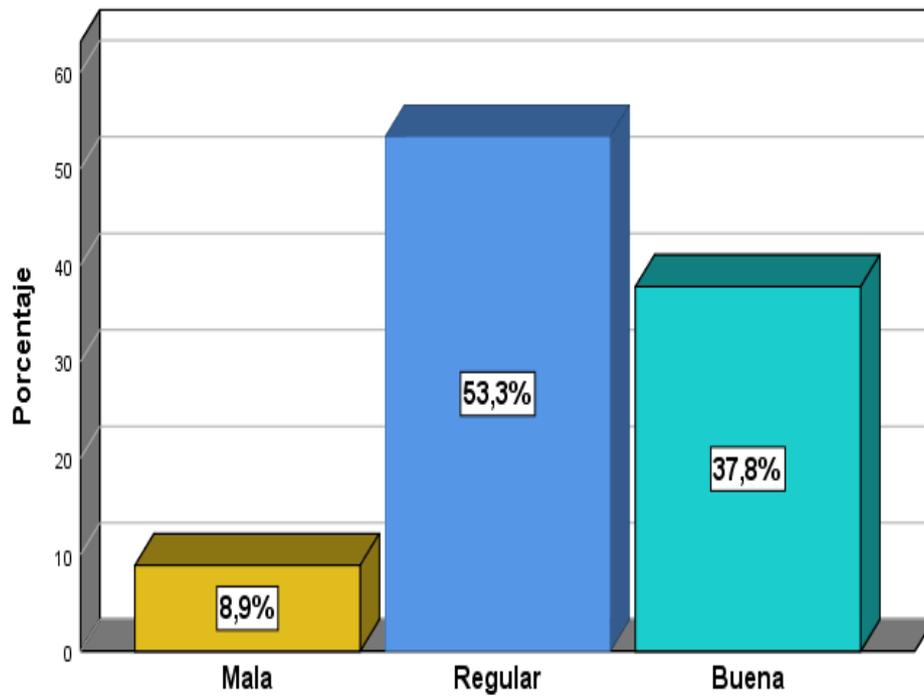
*Nota.* La figura muestra los niveles malo, regular y bueno de la dimensión implicación

### Interpretación

Según el análisis, se pudo apreciar que la implicación fue regular de acuerdo al 57.8% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 33.3% indicó que es buena y un 8.9% señaló que es mala.

## Figura 4

*Dimensión consistencia*



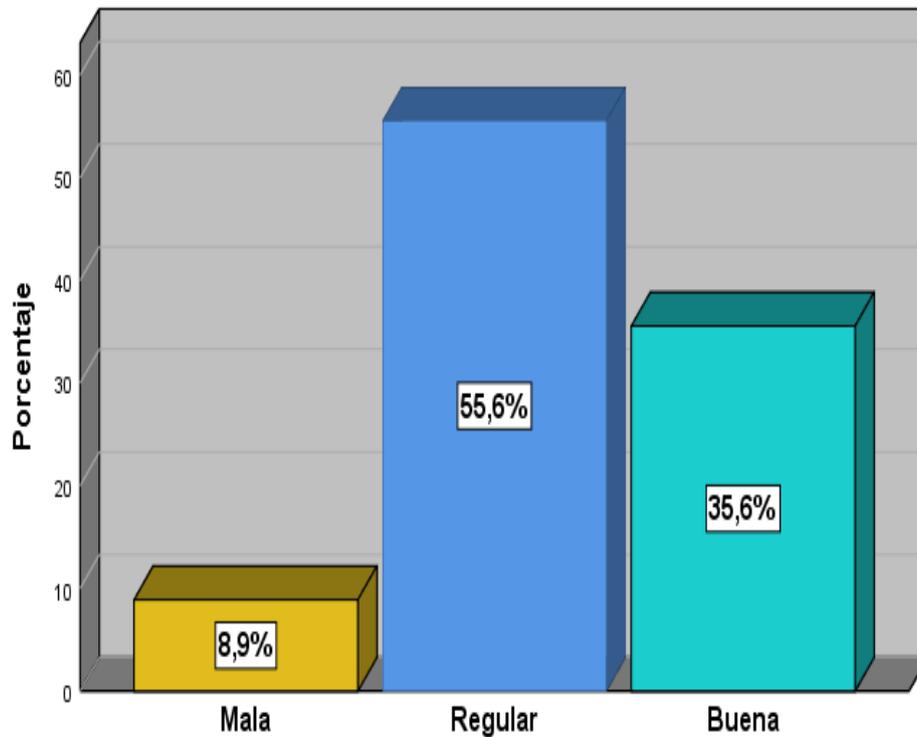
*Nota.* La figura muestra los niveles malo, regular y bueno de la dimensión consistencia

### Interpretación

Según el análisis, se pudo apreciar que la consistencia fue regular de acuerdo al 53.3% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 37.8% indicó que es buena y un 8.9% señaló que es mala.

## Figura 5

*Dimensión adaptabilidad*

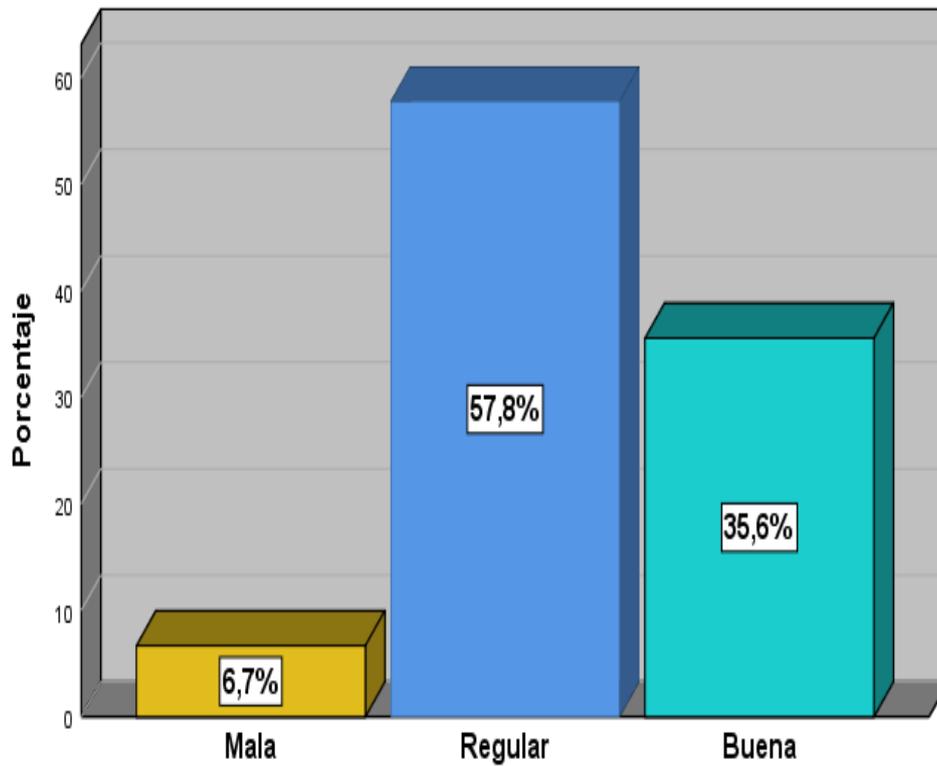


### Interpretación

Según el análisis, se pudo apreciar que la dimensión adaptabilidad fue regular de acuerdo al 55.6% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 35.6% indicó que es buena y un 8.9% señaló que es mala.

**Figura 6**

*Dimensión misión*

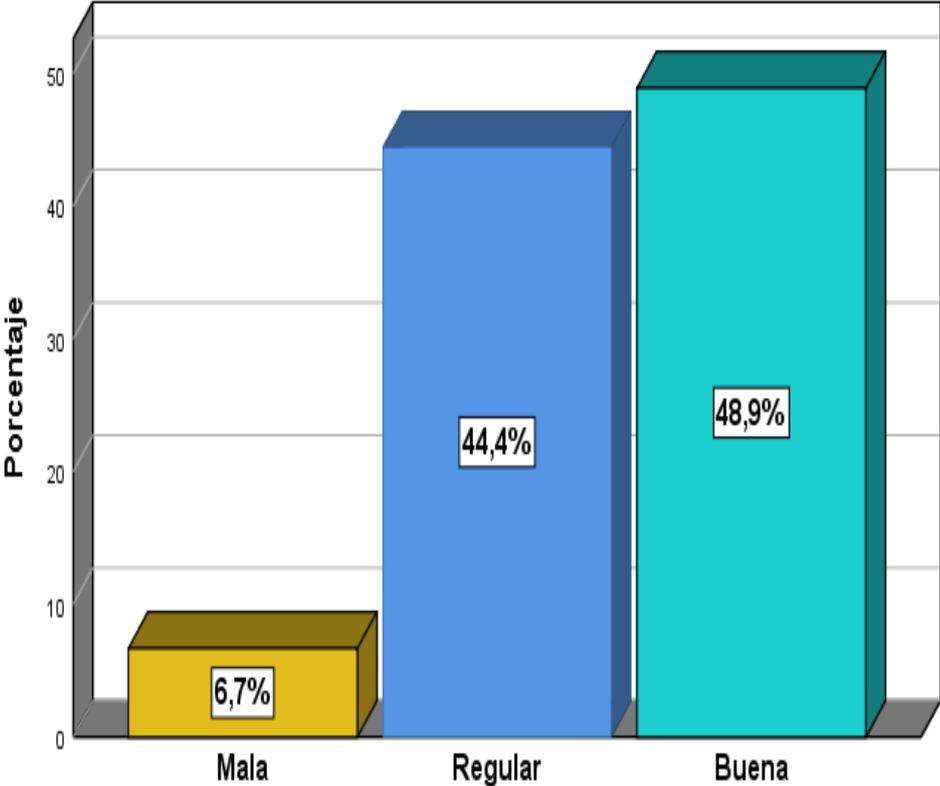


**Interpretación**

Según el análisis, se pudo apreciar que la dimensión misión fue regular de acuerdo al 57.8% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 35.6% indicó que es buena y un 6.7% señaló que es mala.

**Figura 7**

*Transformación digital*

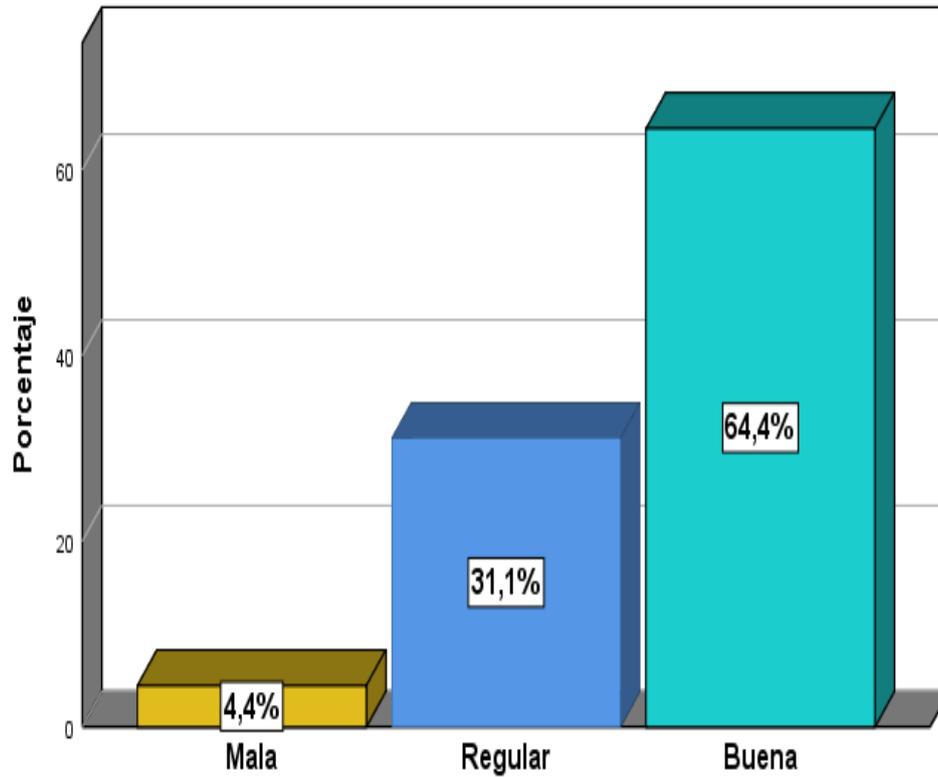


**Interpretación**

Según el análisis, se pudo apreciar que la transformación digital fue buena de acuerdo al 48.9% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 44.4% indicó que es buena y un 6.7% señaló que es mala.

## Figura 8

*Dimensión tecnologías de información y comunicación*

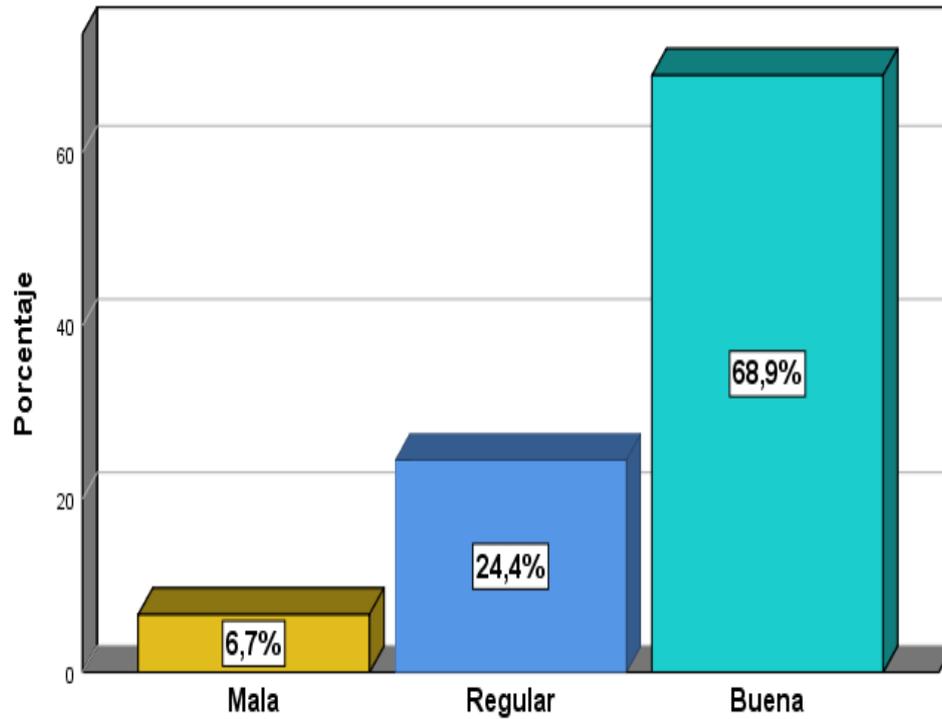


### Interpretación

Según el análisis, se pudo apreciar que las tecnologías de información y comunicación fue buena de acuerdo al 64.4% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 31.1% señaló que es buena y un 4.4% indicó que es mala.

## Figura 9

*Dimensión computación*

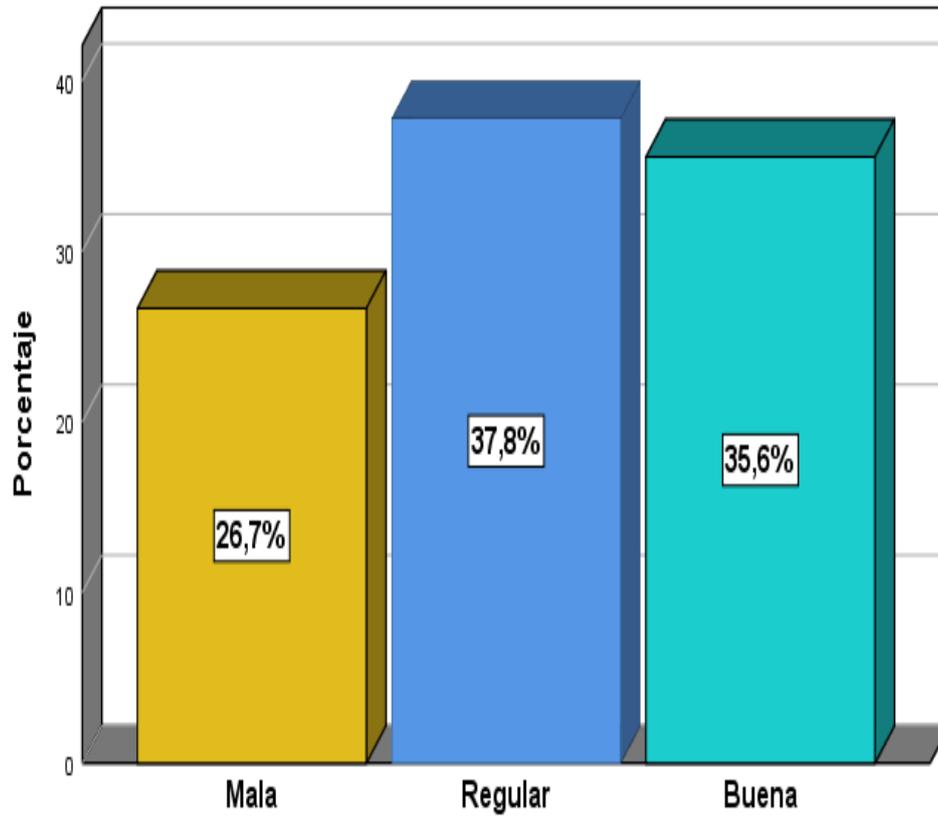


### Interpretación

Según el análisis, se pudo apreciar que la dimensión computación fue buena de acuerdo al 68.9% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 24.4% indicó que es buena y un 6.7% señaló que es mala.

**Figura 10**

*Dimensión conectividad*



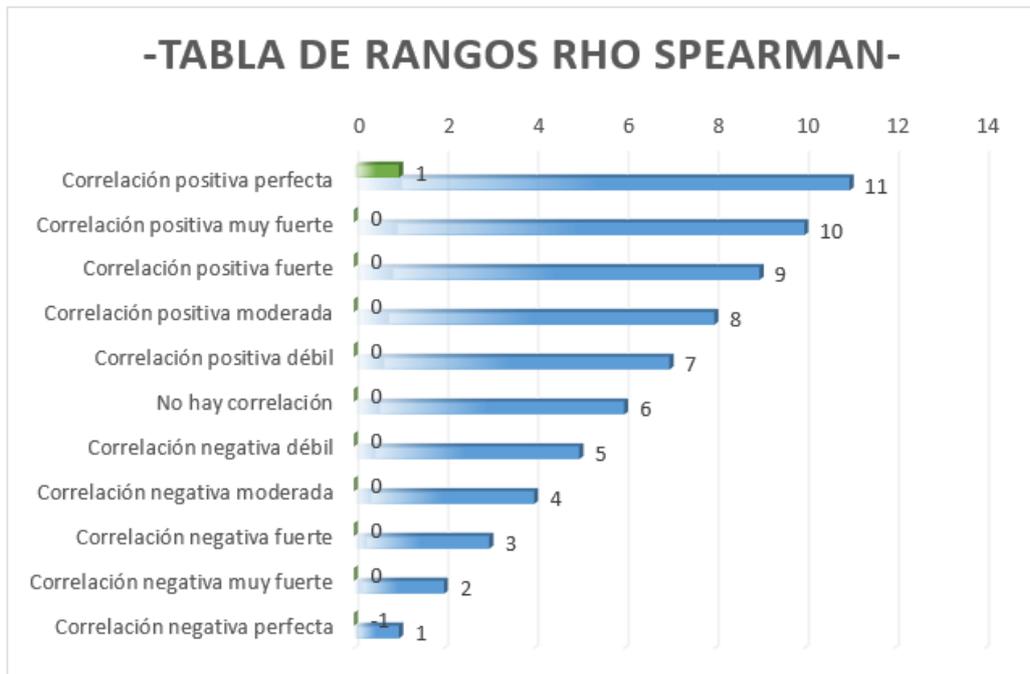
**Interpretación**

Según el análisis, se pudo apreciar que la dimensión conectividad fue regular de acuerdo al 37.8% de los que participaron en la encuesta. Asimismo, el 35.6% indicó que es buena y un 26.7% señaló que es mala.

## Estadística inferencial

**Figura 11**

*Tabla de rangos Rho Spearman*



*Nota.* La figura representa los valores de Rho Spearman existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables.

### Nivel de significancia

Regla de decisión:

- Si la Sig. es menor o igual que 0.05 se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .
- Si la Sig. es mayor que 0.05 se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

## Contrastación de hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe asociación de la cultura organizacional y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe asociación de la cultura organizacional y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

**Tabla 1**

*Correlación de cultura organizacional y transformación digital*

			Cultura organizacional	Transformación digital
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente	1,000	0.877**
		Sig.	.	0.000
		N	45	45
	Transformación digital	Coeficiente	0.877**	1,000
		Sig.	0.000	.
		N	45	45

*Nota.* Información obtenida en el SPSS V.26

Según el análisis, se pudo apreciar que la significancia fue de 0.000 valor que es menor que 0.05 por lo tanto se acepta H<sub>1</sub>, en consecuencia, se puede afirmar que existe asociación de la cultura organizacional y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Por otro lado, el Rho calculado fue de 0.877 por lo que según la Tabla 11 corresponde a una correlación positiva de grado muy fuerte.

## Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe asociación entre implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

**Tabla 2**

*Correlación de implicación y transformación digital*

			Implicación	Transformación digital
Rho de Spearman	Implicación	Coefficiente	1,000	0.918**
		Sig.	.	0.000
		N	45	45
	Transformación digital	Coefficiente	0.918**	1,000
		Sig.	0.000	.
		N	45	45

*Nota.* Información obtenida en el SPSS V.26

Según el análisis, se pudo apreciar que la significancia fue de 0.000 valor que es menor que 0.05 por lo tanto se acepta H<sub>1</sub>, en consecuencia, se puede afirmar que existe asociación entre implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Por otro lado, el Rho calculado fue de 0.918 por lo que según la Tabla 11 corresponde a una correlación positiva de grado muy fuerte.

## Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre consistencia y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe asociación entre consistencia y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

**Tabla 3**

*Correlación de consistencia y transformación digital*

		Consistencia	Transformación digital
Rho de Spearman	Consistencia		
	Coeficiente	1,000	0.788**
	Sig.	.	0.000
	N	45	45
	Transformación digital		
	Coeficiente	0.788**	1,000
	Sig.	0.000	.
	N	45	45

*Nota.* Información obtenida en el SPSS V.26

Según el análisis, se pudo apreciar que la significancia fue de 0.000 valor que es menor que 0.05 por lo tanto se acepta H<sub>1</sub>, en consecuencia, se puede afirmar que existe asociación entre consistencia y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Por otro lado, el Rho calculado fue de 0.788 por lo que según la Tabla 11 corresponde a una correlación positiva de grado fuerte.

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe asociación entre adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

**Tabla 4**

*Correlación de adaptabilidad y transformación digital*

			Adaptabilidad	Transformación digital
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente	1,000	0.765**
		Sig.	.	0.000
		N	45	45
Transformación digital	Adaptabilidad	Coefficiente	0.765**	1,000
		Sig.	0.000	.
		N	45	45

*Nota.* Información obtenida en el SPSS V.26

Según el análisis, se pudo apreciar que la significancia fue de 0.000 valor que es menor que 0.05 por lo tanto se acepta H<sub>1</sub>, en consecuencia, se puede afirmar que existe asociación entre adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Por otro lado, el Rho calculado fue de 0.765 por lo que según la Tabla 11 corresponde a una correlación positiva de grado fuerte.

#### Prueba de hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre misión y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe asociación entre misión y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

**Tabla 5**

*Correlación de misión y transformación digital*

		Misión	Transformación digital
Rho de Spearman	Misión		
	Coeficiente	1,000	0.871**
	Sig.	.	0.000
	N	45	45
	Transformación digital		
	Coeficiente	0.871**	1,000
	Sig.	0.000	.
	N	45	45

*Nota.* Información obtenida en el SPSS V.26

Según el análisis, se pudo apreciar que la significancia fue de 0.000 valor que es menor que 0.05 por lo tanto se acepta H<sub>1</sub>, en consecuencia, se puede afirmar que existe asociación entre misión y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Por otro lado, el Rho calculado fue de 0.871 por lo que según la Tabla 11 corresponde a una correlación positiva de grado fuerte.

## V. DISCUSIÓN

Con base a lo planteado en la hipótesis general, se encontró que existe una asociación positiva de grado fuerte entre la cultura organizacional y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Determinado por una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.877. Otro punto es que el 51,1% del total de encuestados afirmó que la cultura organizacional es mala. Asimismo, el 48,9% afirma que su transformación digital es buena. Esto indica que la transformación digital no está plenamente desarrollada debido a la falta de una cultura organizacional adecuadamente implementada al interior de la organización.

Respecto a los resultados cabe mencionar algunos estudios previos como el de Depaz (2022) con su investigación desarrollada en la ciudad de Ancash mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, en sus resultados encontró una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.667, además el 76% indicó que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con un proceso de transformación digital en su organización, asimismo el 76% se mantuvo en estado neutro con la cultura organizacional que maneja la institución, concluyendo que si existe relación positiva considerable entre la cultura organizacional y transformación digital.

Asimismo, Yarasca y Ulloa (2021) con su investigación desarrollada en la ciudad de Lima mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, en sus resultados encontró una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.823, concluyendo que si existe relación positiva alta entre la cultura organizacional y transformación digital. Igualmente, Cedano y Jaimes (2020) con su investigación desarrollada en la ciudad de Lima mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, en sus resultados encontró una significancia bilateral de 0.20 y un coeficiente de correlación de -0.085, concluyendo que existe relación inversa baja entre la cultura organizacional y transformación digital, pero que dicha relación no es significativa.

Por otro lado, Rosales y Ruiz (2019) con su investigación desarrollada en la ciudad de Ancash mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, en sus resultados encontró una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de

correlación de 0.747, el 66.12% indicó que siempre está de acuerdo con un proceso de transformación digital en su organización, asimismo el 67.91% indicó que siempre está de acuerdo con un proceso de transformación cultural que maneja la institución, concluyendo que si existe relación positiva alta entre la transformación cultural y transformación digital.

Todos estos resultados están respaldados por la modelo teórico de Denison, para Denison, la cultura es un concepto que se refiere a los principios, creencias y valores subyacentes que sustentan el sistema de gestión de una organización y el conjunto de prácticas y comportamientos de gestión que ejemplifican y refuerzan esos principios. Estos principios y prácticas persisten porque son significativos para los miembros de la organización. En otras palabras, representan estrategias de supervivencia que los miembros creen que han funcionado bien en el pasado y seguirán funcionando en el futuro. Por tanto, la cultura organizacional es la suma de las características de un determinado grupo humano que se transmite de una generación a otra porque ayuda en la supervivencia y la adaptación. Esto es importante porque afecta la forma en que las empresas responden a las necesidades cambiantes de su entorno como la transformación digital que es tan necesaria para la institución pública.

Asimismo, por la teoría general de sistemas, se conoce como el estudio de los sistemas como un todo desde una perspectiva interdisciplinaria, es decir. abarca diferentes disciplinas (Lo y Liu, 2023). De la misma manera por la teoría del uso de las TIC, actualmente teoría constructivista del aprendizaje, sustenta el desarrollo de las TIC y los modelos de formación basados en tecnologías de red (Akinoso, 2023). Finalmente, también se ha considerado la teoría de la información, que es un enfoque para el estudio del procesamiento y la medición de datos durante la transmisión de información. Un proceso de comunicación iniciado por sus creadores crea un flujo de mensajes entre un emisor y un receptor a través de un canal específico (Scheffler et al., 2023).

Con base a lo planteado en la primera hipótesis específica, se encontró que existe una asociación positiva de grado muy fuerte entre la implicación y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Determinado por una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.918. Otro punto

es que el 57.8% del total de encuestados afirmó que la implicación es regular. Esto indica que la implicación no está plenamente desarrollada puesto que los integrantes no se comprometen totalmente con su trabajo, les falta desarrollar sentido de pertenencia y participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con los objetivos de la organización. Este resultado se puede contrastar con el obtenido por, Trushkina et al. (2020) con su investigación desarrollada en Ucrania mediante un enfoque cuantitativo, quienes sostienen que uno de los principales obstáculos para el desarrollo efectivo de la cultura organizacional y la transformación digital son los recursos humanos. Asimismo, Leso et al. (2023) con su investigación desarrollada en EE. UU. mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, concluyeron que el liderazgo organizacional influye en la transformación digital en las PYMES estadounidenses analizadas, el cual debe conllevar a comprometer a los colaboradores en las metas organizacionales. También, Hartl (2019) con su investigación desarrollada en Alemania, mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, concluyó que el cambio de la cultura digital es provocado por las tecnologías digitales, obligándolas a desarrollar una cultura organizacional que les permita operar en un entorno cada vez más volátil, así como habilitar nuevas formas de trabajar y establecer expectativas de los empleados, es aquí donde la implicación y compromiso de los empleados juega un papel clave en la organización.

Con base a lo planteado en la segunda hipótesis específica, se encontró que existe una asociación positiva de grado fuerte entre la consistencia y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Determinado por una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.788. Otro punto es que el 53.3% del total de encuestados afirmó que la consistencia es regular. Esto indica que la consistencia no está plenamente desarrollada puesto que una buena consistencia está caracterizada por que las diversas actividades se coordinan de manera adecuada, así pues, las empresas con fuerte consistencia presentan integración y estabilidad como resultado de un alto grado de uniformidad y la visión compartida. Este resultado se puede contrastar con el obtenido Hie (2019) con su investigación desarrollada en Indonesia mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, en sus resultados encontró una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.610, concluyendo que si existe relación positiva alta

entre la consistencia y transformación digital. Este resultado está respaldado por la Teoría del comportamiento, se enfoca en la toma de decisiones como el punto central administra y enfatiza la elección que antecede cualquier acción; desarrolla conceptos como la cooperación, la racionalidad y el comportamiento de la persona (Suárez-Campas et al., 2020).

Con base a lo planteado en la tercera hipótesis específica, se encontró que existe una asociación positiva de grado fuerte entre la adaptabilidad y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Determinado por una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.765. Otro punto es que el 55.6% del total de encuestados afirmó que la adaptabilidad es regular. Esto indica que la adaptabilidad no está plenamente desarrollada puesto que a la organización le cuesta adaptarse al cambio, a las necesidades cambiantes del cliente y orientarse al aprendizaje organizativo. Este resultado se puede contrastar con el obtenido por Velasco (2023) con su investigación desarrollada en Colombia mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, en sus resultados encontró una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.85, concluyendo que si existe relación positiva alta entre la adaptabilidad y transformación digital. Este resultado está respaldado por la teoría del desarrollo organizacional tiene como objetivo cambiar las actitudes, creencias, valores y estructuras organizacionales para que puedan adaptarse mejor a la tecnología, los mercados y los desafíos. Y la teoría de la gestión del conocimiento sostiene que la creación de conocimiento es la fuerza motriz de la innovación (Suárez-Campas et al., 2020).

Con base a lo planteado en la cuarta hipótesis específica, se encontró que existe una asociación positiva de grado fuerte entre la misión y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. Determinado por una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.871. Otro punto es que el 57.8% del total de encuestados afirmó que la misión es regular. Esto indica que la misión no está plenamente desarrollada e interiorizada al interior de la organización. Este resultado se puede contrastar con el obtenido por Leso et al. (2023) con su investigación desarrollada en EE. UU. mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, concluyeron que la cultura, la estructura, misión y el liderazgo organizacional influyen en la transformación digital en las PYMES estadounidenses

analizadas. Este resultado está respaldado por la teoría del desarrollo organizacional tiene como objetivo cambiar las actitudes, creencias, valores y estructuras organizacionales para que puedan adaptarse mejor a la tecnología, los mercados y los desafíos (Suárez-Campas et al., 2020).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El estudio encontró una correlación positiva muy fuerte entre la cultura organizacional y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. La prueba de Rho-Spearman verificó una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.877. Por otro lado, el 51.1% de los encuestados cree que la cultura organizacional es regular; Mientras, el 48.9% de los encuestados valora como buena la transformación digital. La relación positiva muy fuerte permite inferir que implementar la cultura organizacional adecuada mejora la transformación digital.

### **Segunda**

El estudio encontró una correlación positiva muy fuerte entre la implicación y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. La prueba de Rho-Spearman verificó una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.918. Por otro lado, el 57.8% de los encuestados valora como regular la implicación. La relación positiva muy fuerte permite inferir que una adecuada implicación del personal mejorará la transformación digital.

### **Tercera**

El estudio encontró una correlación positiva fuerte entre la consistencia y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. La prueba de Rho-Spearman verificó una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.788. Por otro lado, el 53.3% de los encuestados valora como regular la consistencia. La relación positiva fuerte permite inferir que a mayor consistencia mejorará la transformación digital.

### **Cuarta**

El estudio encontró una correlación positiva fuerte entre la adaptabilidad y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. La prueba de Rho-Spearman verificó una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.765. Por otro lado, el 55.6% de los encuestados valora como

regular la adaptabilidad. La relación positiva fuerte permite inferir que a mayor adaptabilidad mejorará la transformación digital.

### **Quinta**

El estudio encontró una correlación positiva fuerte entre misión y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023. La prueba de Rho-Spearman verificó una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.871. Por otro lado, el 57.8% de los encuestados valora como regular la misión. La relación positiva fuerte permite inferir que a una mejor implementación de la misión mejorará la transformación digital.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Tras determinarse que existe una relación positiva muy fuerte entre la cultura organizacional y la transformación digital, se recomienda al gerente general alinear la misión de la institución con la del sector en el que se desenvuelve la institución, de esa manera proporcionar formación y desarrollo a los colaboradores y fomentar la retroalimentación; con la finalidad de que el colaborador pueda desarrollar de forma óptima sus labores y esto impacte en el avance de la transformación digital de la entidad pública.

### **Segunda**

Sabiendo que existe una relación positiva muy fuerte entre la implicación y la transformación digital, se recomienda al gerente general, organizar equipos de trabajo bien definidos, empoderar a los colaboradores en la toma de decisiones relacionados a conseguir los objetivos organizacionales, invertir continuamente en el desarrollo de habilidades que los operadores y crear un sentido de responsabilidad y pertenencia en los operadores para que tengan la autoridad, la iniciativa y la capacidad para gestionar su trabajo.

### **Tercera**

Tras determinarse que existe una relación positiva fuerte entre la consistencia y la transformación digital, se recomienda al gerente general fomentar la integración y estabilidad como resultado de un alto grado de uniformidad y visión compartida, en ese sentido, promover que las diversas áreas realicen sus labores en conjunto para lograr las metas, de esta manera conseguir consensos en temas principales y conciliar diversas diferencias. Así como fomentar a colaboradores expectativas claras y sentimientos de identidad a través de los valores organizacionales adecuados.

### **Cuarta**

Sabiendo que existe una relación positiva fuerte entre adaptabilidad y la transformación digital, se recomienda a la gerente general, tomar acción de manera

rápida a las tendencias y anticiparse a cambios en el futuro. Promover la orientación hacia el operador, de esta manera conocer a sus principales áreas usuarias y anticiparse a las futuras necesidades de estos. Así también promover el aprendizaje organizativo, con vigilancia tecnológica; en ese sentido la empresa debe recibir, interpretar y convertir señales del entorno en oportunidades desarrollando capacidades, ganando conocimiento y alentando la innovación de la transformación.

### **Quinta**

Tras determinarse que existe una relación positiva fuerte entre misión y la transformación digital, se recomienda al gerente general definir claramente el propósito de la institución y mostrar la manera en cómo todo el personal puede aportar al desarrollo de la misma. Brindar al personal una dirección de sus actividades en el trabajo. Interiorizar en los colaboradores la visión a futuro de la organización y comprometerlos a tener esa visión como parte de sus actividades diarias y cursos de gestión.

## REFERENCIAS

- Akinoso, S. O. (2023). Motivation and ICT in secondary school mathematics using unified theory of acceptance and use of technology model. *Indonesian Journal of Educational Research and Technology*, 3(1), 79-90.
- Björkdahl, J. (2020). Strategies for Digitalization in Manufacturing Firms. *California Management Review*, 62(4), 17–36. <https://doi.org/10.1177/0008125620920349>
- Brodovskaya, E. (2019). Digital citizens, digital society and digital citizenship. *Vlast' (The Authority)* 27(4), 65-69. <http://dx.doi.org/10.31171/vlast.v27i4.6587>
- Bronnikov, I., y Karpova, V. (2021). Digital citizenship in the Russian Federation: Political risks and prospects. *Vestnik Volgogradskogo Gosudarstvennogo Universiteta, Seriya 4: Istorii, Regionovedenie, Mezhdunarodnye Otnosheniia*, 26(3), 123-133. <http://dx.doi.org/10.15688/JVOLSU4.2021.3.11>
- Cappa, F., Oriani, R., Peruffo, E., y McCarthy, I. (2021). Big data for creating and capturing value in the digitalized environment: unpacking the effects of volume, variety, and veracity on firm performance. *Journal of Product Innovation Management*, 38(1), 49-67. <https://doi.org/10.1111/jpim.12545>
- Cedano, S., y Jaimes, E. (2020). *La influencia de la TD en la CO de las PYMES textiles en Lima Metropolitana, 2020* [Tesis pregrado, Universidad Peruana de ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/659837>
- Chen, G., Zhang, J., Wang, C., et al. (2021). The “big data- small data” problem: insights for the big through the small. *J. Manag. World.*, 2 (209), 219-248. <https://doi.org/10.3390/ma15010219>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT.* CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Cueva, A., y Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de*

<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204/859>

- De Carolis, A., Macchi, M., Negri, E., y Terzi, S. (2017). A maturity model for assessing the digital readiness of manufacturing companies. In *Advances in Production Management Systems. The Path to Intelligent, Collaborative and Sustainable Manufacturing: IFIP WG 5.7 International Conference, APMS 2017, Hamburg, Germany, September 3-7, 2017, Proceedings, Part I* (pp. 13-20). Springer International Publishing.
- Del Do, A., Villagra, A., y Pandolfi, D. (2023). Desafíos de la Transformación Digital en las PYMES. *Informes Científicos Técnicos - UNPA*, 15(1), 200–229. <https://doi.org/10.22305/ict-unpa.v15.n1.941>
- Depaz, A. (2022) *TD y su relación con la CO en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracmarca, Ancash- 2022* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111398>
- García, V. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura organizacional. *Revista Perspectivas*, (39), 75-102.
- Gavilánez, F. (2021). *Diseños y análisis estadísticos para experimentos agrícolas*. Díaz de Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=AGY4EAAAQBAJ&pg=PA2&dq=tra+nseccional,+transversal&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwigoNipLHzAhUXRzABHTbND4U4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=transeccional%2C%20transversal&f=false>
- Goldfarb, A., y Tucker, C. (2019). Digital economics. *Journal of Economic Literature*, 57(1), 3-43. <https://doi.org/10.1257/jel.20171452>
- Guerra, J. M. M., Danvila-del-Valle, I., & Méndez-Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122291.
- Hartl, E. (2019). A Characterization of Culture Change in the Context of Digital Transformation. *Conference: Americas Conference on Information Systems (AMCIS 2019)*

- Hie, B. (2019). Impact of transforming organizational culture and digital transformation governance toward digital maturity in Indonesian banks. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 51-57.
- Huamán, P., y Medina, C. (2022). TD en la administración pública: desafíos para una gobernanza activa en el Perú. *Comuni@cción*, 13(2), 93-105. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.594>
- Irani, Z., Abril, R., Weerakkody, V., Omar, A., y Sivarajah, U. (2022). The impact of legacy systems on digital transformation in European public administration: Lesson learned from a multi case analysis. *Government Information Quarterly*, 40(1). <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101784>
- Jiao, H., Yang, J., Wang, P., y Li, Q. (2021). Research on Data-driven Operation Mechanism of Dynamic Capabilities—Based on Analysis of Digital Transformation Process from the Data Lifecycle Management. *China Ind. Econ*, 11, 174-192.
- Karagiannaki, A., Vergados, G., y Fouskas, K. (2018). The impact of digital transformation in the financial services industry: insights from an open innovation initiative In Fintech In Greece. *MCIS 2017 Proceedings*. 2. <https://aisel.aisnet.org/mcis2017/2>
- Kraus, S., Schiavone, F., Pluzhnikova, A., y Invernizzi, A. C. (2021). Digital transformation in healthcare: Analyzing the current state-of-research. *Journal of Business Research*, 123, 557–567. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.030>
- Leso, B., Cortimiglia, M., y Ghezzi, A. (2023). The contribution of organizational culture, structure, and leadership factors in the digital transformation of SMEs: a mixed-methods approach. *Cognition, Technology & Work*, 25(1), 151-179. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10111-022-00714-2>
- Liere-Netheler, K., Packmohr, S., & Vogelsang, K. (2018). Drivers of digital transformation in manufacturing.
- Lo, S., y Liu, C. D. (2023). Furthering systems theory towards social theory by revisiting critical systems thinking: connecting problem-solving and theory-building. *Kybernetes*, 52(1), 182-206.

- Mikušová, M., Klabusayová, N., & Meier, V. (2023). Evaluation of organisational culture dimensions and their change due to the pandemic. *Evaluation and Program Planning*, 97, 102246. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102246>
- Miranda-Wolff, A. (2022). *Cultures of Belonging: Building Inclusive Organizations that Last*. HarperCollins Leadership.
- Morejón, M., Pérez, J., y Varela, Y. (2019). Las tecnologías de la información y las comunicaciones: una mirada a la realidad de los jóvenes cubanos. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 6. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/tecnologias-informacion-cuba.html>
- Mufungizi, E. (2022). El mundo de la conectividad: Un paso hacia el crecimiento del Internet de las Cosas en México. *Revista ComHumanitas*, 13(1), 72-91.
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H., Valdivia, M. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9546>
- Palomino, J., Peña, D., Zevallos, G., & Orizano, L. (2019). *Metodología de la investigación* (2.da ed.). San Marcos. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion\\_82424](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_82424)
- PCM (2023). *TD en el Perú*. <https://www.gob.pe/transformaciondigital>
- Porrúa, M., Lauente, M., Roseth, B., Ripani, L., Mosqueira, E., Reyes, Á., Fuenzalida, J., Suárez, F., y Salas, R. (2021). *TD y empleo público: el futuro del trabajo del gobierno*. IADB: Inter-American Development Bank. United States of America. <http://dx.doi.org/10.18235/0003245>
- Ramírez, J., & Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Ecoe Ediciones. <https://books.google.com.pe/books?id=GT4xEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=>

X&redir\_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false

- Ramírez, N., y Ordóñez, L. (2019). Modelo de Madurez para la Transformación Digital. [https://www.centrosdetransformaciondigital.gov.co/695/articles-78552\\_archivo\\_pdf.Pdf](https://www.centrosdetransformaciondigital.gov.co/695/articles-78552_archivo_pdf.Pdf)
- Rass, L., Treur, J., Kucharska, W., y Wiewiora, A. (2023). Adaptive Dynamical Systems Modelling of Transformational Organizational Change with Focus on Organizational Culture and Organizational Learning. *Cognitive Systems Research*. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2023.01.004>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas. [https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false)
- Rodríguez- Medina, M. A., Poblano-Ojinaga, E. R., Alvarado Tarango, L., González Torres, A., & Rodríguez Borbón, M. I. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22).
- Rosales, B., y Ruiz, G. (2019). *La TD y su influencia en la transformación cultural en las empresas del sector financiero en Lima Metropolitana en el 2019* [Tesis pregrado, Universidad Peruana de ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/652878>
- Salvador, Y., Llanes, M. y Suárez, M. A. (2020). TD en la administración pública: ejes y factores esenciales. *Avances*, 22(4), 590-602. Recuperado de <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/573/1635/>
- Scheffler, T., Richter, M., y van Hout, R. (2023). Tracing and classifying German intensifiers via information theory. *Language Sciences*, 96, 101535.
- Suárez-Campas, M., Álvarez Medina, M., y Vásquez-Torres, M. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, (40), 145-156.

- Sue (2023). La definición de computación y su importancia en la actualidad. <https://abrirarchivos.info/tema/la-definicion-de-computacion-y-su-importancia-en-la-actualidad/>
- Trejo, C., Párraga, V., Cisneros, J., y Triviño, C. (2019). El uso de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los docentes en las Universidades del Ecuador. *Espacios*, 40(2).
- Trushkina, N., Abazov, R., Rynkevych, N., y Bakhautdinova, G. (2020). Digital transformation of organizational culture under conditions of the information economy. *Virtual Economics*, 3(1), 7-38.
- Velasco, M. (2023). *Evaluation and proposals of the change of the organizational culture to promote the digital transformation of the Javeriana University* [Tesis posgrado, Pontificia Universidad Javeriana]. <http://hdl.handle.net/10554/64025>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *J. Strateg. Inf. Syst.* 28, 118-144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The journal of strategic information systems*, 28(2), 118-144.
- Wu, F., Hu, H., Lin, H., y Ren, X. (2021). Enterprise digital transformation and capital market performance: empirical evidence from stock liquidity. *Management World*, 37(7), 130-144.
- Xie, K., Xia, Z., y Xiao, J. (2020). The enterprise realization mechanism of big data becoming a real production factor: From the product innovation perspective. *China Industrial Economics*, 5, 42-60.
- Xie, X., y Wang, S. (2023). Digital transformation of commercial banks in China: Measurement, progress and impact. *China Economic Quarterly International*, 3(1), 35-45.
- Yarasca, D. y Ulloa, M. (2021) *La CO y su relación con la TD de la sede central del Ministerio de Salud en Lima Metropolitana, 2021* [Tesis pregrado, Universidad Peruana de ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/667229>

Yuan, C., Xiao, T., Geng, C., y Sheng, Y. (2021). Digital transformation and division of labor between enterprises: Vertical specialization or vertical integration. *China Industrial Economics*, 9, 137-155.

**ANEXOS**  
**ANEXO N.º 01**  
**TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	Es un conjunto compartido de suposiciones básicas, actitudes, valores y normas de comportamiento subyacentes dentro de una organización y está incorporado en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de la empresa y sus miembros (Mikušová et al., 2023).	El cuestionario medirá las dimensiones: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión	Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Ordinal
			Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Transformación digital	Un proceso donde su propósito es mejorar una organización provocando significativamente cambios en sus características a través de las tecnologías de información y comunicación, computación y conectividad (Vial, 2019).	La transformación digital será medida a través de las siguientes dimensiones: tecnologías de información y comunicación, computación y conectividad.	Tecnologías de información y comunicación	Herramientas tecnológicas Software Hardware	Ordinal
			Computación	Uso de computadoras Tratamiento automático de la información Técnicas de procesamiento de datos	
			Conectividad	Interacción digital Manejo de la información digital Cobertura de internet	

**ANEXO N.º 02**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison**

**Instrucciones:**

Estimado(a) participante, el propósito de este cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan mejorar la cultura organizacional en esta organización. Piense desde el punto de vista de su organización como un todo, no desde el punto de vista únicamente de su área de trabajo. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo dentro de la empresa, por lo tanto no hay respuestas correctas o incorrectas. Asimismo, se le recuerda que este estudio es confidencial y anónimo. La información recolectada no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos y académicos.

**Instrucciones de llenado:** Lea cuidadosamente cada cuestionamiento califique del 1 al 5 de acuerdo a los siguientes valores

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

<b>D1. Implicación</b>	1	2	3	4	5
<b>I.1 Empoderamiento</b>					
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
<b>I.2. Trabajo en equipo</b>					
2. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
3. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
<b>I.3. Desarrollo de capacidades</b>					
4. Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
5. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
<b>D2. Consistencia</b>	1	2	3	4	5
<b>I.1 Valores centrales</b>					
6. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					

7. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
<b>I.2. Acuerdos</b>					
8. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
9. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
<b>I.3 Coordinación e integración</b>					
10. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
11. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
<b>D.3. Adaptabilidad</b>	1	2	3	4	5
<b>I.1. Orientación al cambio</b>					
12. Respondemos bien a los cambios del entorno					
13. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
<b>I.2 Orientación al cliente</b>					
14. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
15. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
<b>I.3 Aprendizaje organizativo</b>					
16. La innovación es algo que fomenta la empresa					
17. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
<b>D.4 Misión</b>	1	2	3	4	5
<b>I.1 Dirección y propósitos estratégicos</b>					
18. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
19. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
<b>I.2 Metas y objetivos</b>					
20. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
21. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
<b>I.3 Visión</b>					
22. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
23. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					

*Nota.* Adaptado de Cueva y Gómez (2018).

## Cuestionario de Transformación Digital

### Instrucciones:

Estimado(a) participante, la presente encuesta tiene por objetivo conocer las percepciones que los colaboradores tienen sobre la transformación digital. Los resultados servirán para hacer un diagnóstico sobre ciertas características de la transformación digital en su organización. Responda todas las preguntas en función de la siguiente escala:

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

D1. Tecnología de la información y comunicación		1	2	3	4	5
I.1 Herramientas tecnológicas						
1	La organización constantemente actualiza las herramientas tecnológicas que usa en sus actividades.					
2	La organización posee herramientas tecnológicas de última generación.					
I.2 Software						
3	La organización actualiza frecuentemente los software que utiliza.					
4	La organización tiene licencias autorizadas de los software que utiliza.					
I.3 Hardware						
5	La organización compra oportunamente mediante el catálogo de Peru Compras su equipamiento hardware (computadores, laptops, CPU, etc.)					
6	La organización brinda mantenimiento periódico al equipamiento de Hardware.					
D2. Computación		1	2	3	4	5
I.1 Uso de computadoras						
7	Los colaboradores reciben capacitaciones y actualizaciones sobre el uso de las computadoras					
8	Las computadoras que posee la organización son las adecuadas.					
I.2 Tratamiento automático de la información						
9	La institución posee almacenamiento de datos en la nube.					
10	La institución emite reportes de manera automática y en tiempo real.					



I.3 Técnicas de procesamiento de datos						
11	La institución emplea SIGA, SIAF, SIGE, etc.					
12	La institución cuenta con SAP y otro sistema de procesamiento de datos					
D3. Conectividad		1	2	3	4	5
I.1 Interacción digital						
13	La institución promueve el uso de su plataforma para trámites administrativos de los usuarios					
14	La institución está presente en los medios digitales como redes sociales.					
I.2 Manejo de la información digital						
15	La institución se preocupa por manejar su información de manera digital.					
16	La institución ha desarrollado la mesa de partes y trámites administrativos con seguimiento digital.					
I.3 Cobertura de internet						
17	La institución cuenta con fibra óptica de internet.					
18	La institución brinda cobertura de internet a sus áreas y clientes.					

**ANEXO N.º 03**  
**EVIDENCIAS Y PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD (INCLUIR**  
**SCREEN DEL REGISTRO DE GRADOS Y TÍTULOS DE LOS VALIDADORES**  
**POR SUNEDU)**

**EXPERTO N.º 01**

**Evaluación por juicio de expertos**

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

**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores administrativos
Autor:	FELIX ESPINOZA, Walter Junior
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	Implicación	La cultura organizacional es un conjunto de supuestos básicos, valores, actitudes, normas de comportamiento que son compartidos al interior de la organización y que se manifiestan en el pensamiento, sentimiento y comportamiento de la organización y sus miembros (Mikušová et al., 2023).
	Consistencia	
	Adaptabilidad	
	Misión	
Transformación digital	Tecnologías de información y comunicación	Un proceso donde su propósito es mejorar una organización provocando significativamente cambios en sus características a través de las tecnologías de información y comunicación, computación y conectividad (Vial, 2019).
	Computación	
	Conectividad	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una institución pública, Elaborado por FELIX ESPINOZA Walter Junior, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

**Dimensiones del instrumento: Variable 1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

- Primera dimensión: **Implicación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento	- La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
Trabajo en equipo	-Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. -Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	-Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. -La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Consistencia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en valores centrales, acuerdo y coordinación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores centrales	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
Acuerdo	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
Coordinación e integración	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Adaptabilidad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en orientación al cambio, orientación al cliente y aprendizaje.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
orientación al cambio	Respondemos bien a los cambios del entorno. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
orientación al cliente	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	La innovación es algo que fomenta la empresa El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	

- cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos y visión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección y propósitos estratégicos	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	4	4	4	
Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	4	4	4	
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	

#### Dimensiones del instrumento: Variable 2. Transformación Digital

- Primera dimensión: Medir el indicador de Tecnología de la información y comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir las Herramientas tecnológicas, Software y Hardware

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas tecnológicas	La organización constantemente actualiza las herramientas tecnológicas que usa en sus actividades. La organización posee herramientas tecnológicas de última generación.	4	4	4	
Software	La organización actualiza frecuentemente los software que utiliza. La organización tiene licencias autorizadas de los software que utiliza.	4	4	4	
Hardware	La organización compra oportunamente mediante el catálogo de Peru Compras su equipamiento hardware (computadores, laptops, CPU, etc.) La organización brinda mantenimiento periódico al equipamiento de Hardware.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Computación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de uso de computadoras, Tratamiento automático de la información y Técnicas de procesamiento de datos



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de computadoras	Los colaboradores reciben capacitaciones y actualizaciones sobre el uso de las computadoras. Las computadoras que posee la organización son las adecuadas.	4	4	4	
Tratamiento automático de la información	La institución posee almacenamiento de datos en la nube. La institución emite reportes de manera automática y en tiempo real.	4	4	4	
Técnicas de procesamiento de datos	La institución emplea SIGA, SIAF, SIGE, etc. La institución cuenta con SAP y otro sistema de procesamiento de datos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conectividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Interacción digital, Manejo de la información digital y Cobertura de internet.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción digital	La institución promueve el uso de su plataforma para trámites administrativos de los usuarios. La institución está presente en los medios digitales como redes sociales.	4	4	4	
Manejo de la información digital	La institución se preocupa por manejar su información de manera digital. La institución ha desarrollado la mesa de partes y trámites administrativos con seguimiento digital.	4	4	4	
Cobertura de internet	La institución cuenta con fibra óptica de internet. La institución brinda cobertura de internet a sus áreas y clientes.	4	4	4	

DNI:41505193

Teléfono: 978811553

---

 Mg. Nadia Consuelo Terrones Toribio

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

# - CORREO - SUNEDU

**W** WALTER JUNIOR FELIX ESPINOZA <wefelike@ucvvirtual.edu.pe>  
para nterrones

📧 jue, 15 jun, 22:09 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

Buen día, Magister TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO le envió mi formato para mi validación de mi Proyecto de Investigación de antemano le agradezco su atención.  
Atte.  
Felix Espinoza Walter Junior

Un archivo adjunto • Analizado por Gmail



**NADIA CONSUELO TERRONES TORIBIO**  
para mí

📧 jue, 15 jun, 22:44 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas noches , está bien estimado Walter lo reviso y te reenvío.

Saludos

MG NADIA TERRONES TORIBIO

\*\*\*

Un archivo adjunto • Analizado por Gmail



## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41606193	<b>MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS</b> Fecha de diploma: 16/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41606193	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 29/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41606193	<b>TITULO DE CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 29/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41606193	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</b> Fecha de diploma: 29/06/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO</b>		
Grado profesional:	<b>Maestría (X)</b>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica	( )	Social ( )
	Educativa	( X )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	<b>Gestión Administrativa</b>		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	<b>Más de 5 años (x)</b>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores administrativos
Autor:	FELIX ESPINOZA, Walter Junior
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ambito de aplicación:	
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura organizacional</b>	Implicación	La cultura organizacional es un conjunto de supuestos básicos, valores, actitudes, normas de comportamiento que son compartidos al interior de la organización y que se manifiestan en el pensamiento, sentimiento y comportamiento de la organización y sus miembros (Mikušová et al., 2023).
	Consistencia	
	Adaptabilidad	
	Misión	
<b>Transformación digital</b>	Tecnologías de información y comunicación	Un proceso donde su propósito es mejorar una organización provocando significativamente cambios en sus características a través de las tecnologías de información y comunicación, computación y conectividad (Vial, 2019).
	Computación	
	Conectividad	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una institución pública, Elaborado por FELIX ESPINOZA Walter Junior, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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



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

**Dimensiones del instrumento: Variable 1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

- Primera dimensión: **Implicación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento	- La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
Trabajo en equipo	- Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. - Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	- Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. - La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Consistencia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en valores centrales, acuerdo y coordinación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores centrales	Existe un conjunto de valores claro y consistente que dirige la forma en que nos conducimos. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
Acuerdo	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
Coordinación e integración	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Adaptabilidad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en orientación al cambio, orientación al cliente y aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



orientación al cambio	Respondemos bien a los cambios del entorno. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
orientación al cliente	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	La innovación es algo que fomenta la empresa El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	

- cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos y visión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección y propósitos estratégicos	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
	Esta organización tiene una clara estrategia de canal futuro				
Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	4	4	4	
	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas				
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros				

#### Dimensiones del instrumento: Variable 2. Transformación Digital

- Primera dimensión: Medir el indicador de Tecnología de la información y comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir las Herramientas tecnológicas, Software y Hardware

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas tecnológicas	La organización constantemente actualiza las herramientas tecnológicas que usa en sus actividades.	4	4	4	
	La organización posee herramientas tecnológicas de última generación.				
Software	La organización actualiza frecuentemente los software que utiliza.	4	4	4	
	La organización tiene licencias autorizadas de los software que utiliza.				
Hardware	La organización compra oportunamente mediante el catálogo de Peru Compras su equipamiento hardware (computadores, laptops, CPU, etc.)	4	4	4	
	La organización brinda mantenimiento periódicos al equipamiento de Hardware.				

- Segunda dimensión: Computación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de uso de computadoras, Tratamiento automático de la información y Técnicas de procesamiento de datos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



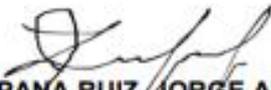
Uso de computadoras	Los colaboradores reciben capacitaciones y actualizaciones sobre el uso de las computadoras. Las computadoras que posee la organización son las adecuadas.	4	4	4	
Tratamiento automático de la información	La institución posee almacenamiento de datos en la nube. La institución emite reportes de manera automática y en tiempo real.	4	4	4	
Técnicas de procesamiento de datos	La institución emplea SIGA, SIAF, SIGE, etc. La institución cuenta con SAP y otro sistema de procesamiento de datos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conectividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Interacción digital, Manejo de la información digital y Cobertura de internet.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción digital	La institución promueve el uso de su plataforma para trámites administrativos de los usuarios. La institución está presente en los medios digitales como redes sociales.	4	4	4	
Manejo de la información digital	La institución se preocupa por manejar su información de manera digital. La institución ha desarrollado la mesa de partes y trámites administrativos con seguimiento digital.	4	4	4	
Cobertura de internet	La institución cuenta con fibra óptica de internet. La institución brinda cobertura de internet a sus áreas y clientes.	4	4	4	

DNI: 44078388

Teléfono: 942534289

  
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO  
Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

# - CORREO - SUNEDU

VALIDACION DE EXPERTO ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO ⌵ ⏻ 📧



**WALTER JUNIOR FELIX ESPINOZA**

Buen día, Magister ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO le envió mi formato para mi validación de mi Proyecto de Investigación de antemano le agradezco su atención. Atte.

jue, 15 jun, 22:12 (hace 2 días) ☆



**JORGE ARTURO ZAPANA RUIZ**

para mí

0:19 (hace 19 horas) ☆ ↶ ⋮

Estimado Walter,  
Adjunto lo solicitado.  
Saludos,



Jorge Arturo Zapana Ruiz | DTC  
PFA (Programa de Formación para Adultos) - Administración | Campus Lima Norte  
T. +51(1)2024342 | Cel. 942534289

Un archivo adjunto • Analizado por Gmail



## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</b>  Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION EN TURISMO Y HOTELERIA</b>  Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION EN TURISMO Y HOTELERIA</b>  Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 29/03/2014 Fecha egreso: 23/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## EXPERTO N° 03

### Evaluación por juicio de expertos

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

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>LUJAN PIÑAS, KAREN ZADIT</b>		
Grado profesional:	<b>Maestría (X)</b>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	<b>Gestión Administrativa</b>		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	<b>Más de 5 años (x)</b>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores administrativos
Autor:	FELIX ESPINOZA, Walter Junior
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura organizacional</b>	Implicación	La cultura organizacional es un conjunto de supuestos básicos, valores, actitudes, normas de comportamiento que son compartidos al interior de la organización y que se manifiestan en el pensamiento, sentimiento y comportamiento de la organización y sus miembros (Mikušová et al., 2023).
	Consistencia	
	Adaptabilidad	
	Misión	
<b>Transformación digital</b>	Tecnologías de información y comunicación	Un proceso donde su propósito es mejorar una organización provocando significativamente cambios en sus características a través de las tecnologías de información y comunicación, computación y conectividad (Vial, 2019).
	Computación	
	Conectividad	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una institución pública, Elaborado por FELIX ESPINOZA Walter Junior, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento: Variable 1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

- Primera dimensión: **Implicación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento	- La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
Trabajo en equipo	-Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. -Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	-Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. -La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Consistencia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en valores centrales, acuerdo y coordinación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores centrales	Existe un conjunto de valores claro y consistente que dirige la forma en que nos conducimos. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
Acuerdo	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
Coordinación e integración	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en orientación al cambio, orientación al cliente y aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
orientación al cambio	Respondemos bien a los cambios del entorno. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
orientación al cliente	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	La innovación es algo que fomenta la empresa El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	

- cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivo: visión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección y propósitos estratégicos	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo Esta organización tiene una clara estrategia de canal futuro	4	4	4	
Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	4	4	4	
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	

#### Dimensiones del instrumento: Variable 2. Transformación Digital

- Primera dimensión: Medir el indicador de Tecnología de la información y comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir las Herramientas tecnológicas, Software y Hardware

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas tecnológicas	La organización constantemente actualiza las herramientas tecnológicas que usa en sus actividades. La organización posee herramientas tecnológicas de última generación.	4	4	4	
Software	La organización actualiza frecuentemente los software que utiliza. La organización tiene licencias autorizadas de los software que utiliza.	4	4	4	
Hardware	La organización compra oportunamente mediante el catálogo de Peru Compras su equipamiento hardware (computadores, laptops, CPU, etc.) La organización brinda mantenimiento periódicos al equipamiento de Hardware.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Computación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de uso de computadoras, Tratamiento automático de la información y Técnicas de procesamiento de datos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de computadoras	Los colaboradores reciben capacitaciones y actualizaciones sobre el uso de las computadoras. Las computadoras que posee la organización son las adecuadas.	4	4	4	
Tratamiento automático de la información	La institución posee almacenamiento de datos en la nube. La institución emite reportes de manera automática y en tiempo real.	4	4	4	
Técnicas de procesamiento de datos	La institución emplea SIGA, SIAF, SIGE, etc. La institución cuenta con SAP y otro sistema de procesamiento de datos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conectividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Interacción digital, Manejo de la información digital y Cobertura de internet.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción digital	La institución promueve el uso de su plataforma para trámites administrativos de los usuarios. La institución está presente en los medios digitales como redes sociales.	4	4	4	
Manejo de la información digital	La institución se preocupa por manejar su información de manera digital. La institución ha desarrollado la mesa de partes y trámites administrativos con seguimiento digital.	4	4	4	
Cobertura de internet	La institución cuenta con fibra óptica de internet. La institución brinda cobertura de internet a sus áreas y clientes.	4	4	4	

DNI: 71341524

Teléfono: 915 067 632



KAREN ZADIT LUJAN PIÑAS

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## - SUNEDU

### Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LUJAN PIÑAS, KAREN ZADIT DNI 71341524	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
LUJAN PIÑAS, KAREN ZADIT DNI 71341524	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN</b>  Fecha de diploma: 13/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
LUJAN PIÑAS, KAREN ZADIT DNI 71341524	<b>Bachiller en Administracion y Sistemas</b>  Fecha de diploma: 21-01-2015 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>

### **VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Apellidos y nombres	Experiencia	Grado académico
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO	2 años	Magister
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO	5 años	Magister
LUJAN PIÑAS, KAREN SADITH	3 años	Magister

### **COEFICIENTES DE ALFA DE CRONBACH**

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cultura organizacional	0.937	Excelente
Transformación digital	0.985	Excelente

**ANEXO N.º 04.**  
**AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA, APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**

Yo José Antonio SANTANA LOPEZ.....  
(Nombre del representante o persona facultada en permitir el uso de datos)  
identificado con DNI 08565583., en mi calidad de secretario de la DIRADM.PNP.....  
(Nombre del puesto)  
del área de DIRECCION DE ADMINISTRACION ADMINISTRACION.....  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa DIRECCION DE ADMINISTRACION ADMINISTRACION.....  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C N° 20165465009, ubicada en la ciudad de Lima.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor Walter Junior FELIX ESPINOZA., identificado con DNI N° 45475358 de la Carrera  
(Nombre completo del estudiante)  
profesional Administración, para realizar la investigación titulada:

Cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023 con la finalidad de que pueda desarrollar la Tesis, para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.



OA - 222599  
José Antonio SANTANA LOPEZ  
Coronel PNP  
**SECRETARIO - DIRADM PNP**

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el trabajo de investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Walter Junior FELIX ESPINOZA  
DNI: 45475358



	Cuestionario Transformación digital																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
M1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
M2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	1	5	1	4	5	5	4	5	5
M3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
M4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
M5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
M6	5	5	4	5	1	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5
M7	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
M8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
M9	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
M10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
M11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
M12	5	4	4	4	5	5	4	5	5	1	5	1	4	5	5	4	5	5
M13	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
M14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
M15	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4

## Alfa de Crombach cuestionario cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.937	23

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	97,20	362,743	-,132	,948
P2	95,87	308,552	,945	,929
P3	95,87	308,552	,945	,929
P4	95,87	308,552	,945	,929
P5	95,33	357,238	,000	,939
P6	95,33	357,238	,000	,939
P7	95,87	308,552	,945	,929
P8	95,87	308,552	,945	,929
P9	95,87	308,552	,945	,929
P10	95,33	357,238	,000	,939
P11	97,33	360,381	-,095	,946
P12	96,53	304,695	,794	,931
P13	95,87	308,552	,945	,929
P14	95,87	308,552	,945	,929
P15	95,87	308,552	,945	,929
P16	95,33	357,238	,000	,939
P17	95,33	357,238	,000	,939
P18	95,87	308,552	,945	,929
P19	95,87	308,552	,945	,929
P20	95,87	308,552	,945	,929
P21	95,33	357,238	,000	,939
P22	97,33	360,381	-,095	,946
P23	96,53	304,695	,794	,931

## Alfa de Crombach cuestionario transformación digital

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.985	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1_A	68,87	457,981	,984	,983
P2_A	69,00	458,714	,979	,984
P3_A	69,73	472,924	,984	,984
P4_A	69,33	464,524	,939	,984
P5_A	69,27	461,781	,785	,986
P6_A	69,47	468,981	,903	,984
P7_A	69,40	465,114	,951	,984
P8_A	69,00	461,571	,928	,984
P9_A	69,00	459,571	,963	,984
P10_A	69,67	467,810	,652	,987
P11_A	68,93	458,352	,980	,984
P12_A	69,53	464,981	,665	,987
P13_A	69,33	464,524	,939	,984
P14_A	69,27	461,781	,785	,986
P15_A	69,47	468,981	,903	,984
P16_A	69,40	465,114	,951	,984
P17_A	69,00	461,571	,928	,984
P18_A	69,00	459,571	,963	,984

**ANEXO N.º 07**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo  <b>NIVEL:</b> correlacional  <b>DISEÑO:</b> No experimental - Transaccional  <b>POBLACIÓN:</b> 60 trabajadores de la institución.  <b>MUESTRA</b> -Censal
¿Qué asociación existe entre cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023?	Establecer la asociación entre cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023	- Existe asociación entre la cultura organizacional y la transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.	<b>Cultura organizacional</b>	- Implicación	- Empoderamiento - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades	
				- Consistencia	- Valores centrales - Acuerdo - Coordinación e integración	
				- Adaptabilidad	- Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo	
				- Misión	- Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos  - Visión	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2	Dimensiones	Indicadores	
<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué asociación existe entre implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, ¿2023?</li> <li>¿Qué asociación existe entre consistencia y transformación digital en una institución pública, Lima, ¿2023?</li> <li>¿Qué asociación existe entre adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, ¿2023?</li> <li>¿Qué asociación existe entre misión y transformación digital en una institución pública, Lima, ¿2023?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Establecer la asociación de implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.</li> <li>Establecer la asociación de consistencia y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.</li> <li>Establecer la asociación de adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.</li> <li>Establecer la asociación de misión y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Existe asociación entre implicación y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023;</li> <li>Existe asociación entre consistencia y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023</li> <li>Existe asociación entre adaptabilidad y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023;</li> <li>Existe asociación entre misión y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.</li> </ol>	<b>transformación digital</b>	Tecnologías de información y comunicación	- Herramientas tecnológicas - Software - Hardware	
				Computación	- Uso de computadoras - Tratamiento automático de la información - Técnicas de procesamiento de datos	
				Conectividad	- Interacción digital - Manejo de la información digital - Cobertura de internet	

# ANEXO N.º 09. PANTALLAZO DEL TURNITIN (CARÁTULA CON EL RESUMEN DE COINCIDENCIAS)



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional y transformación digital en una institución  
pública, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	4 %
3	www.scielo.org.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	upc.aws.openrepositor... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	www.theibfr.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
6	renati.sunedu.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

### TURNI

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo <small>Trabajo del estudiante</small>	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	4 %
3	www.scielo.org.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	upc.aws.openrepository.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	www.theibfr.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
6	renati.sunedu.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
7	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
8	Submitted to Universidad Privada del Norte <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
9	es.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

10	<a href="http://uvadoc.uva.es">uvadoc.uva.es</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://tauja.ujaen.es">tauja.ujaen.es</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://gestion.pe">gestion.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://acsur.org">acsur.org</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://patents.google.com">patents.google.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.intec.edu.do">www.intec.edu.do</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://www.sap.org.ar">www.sap.org.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a>	

	Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://psicoportal.com">psicoportal.com</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://repositorio.unal.edu.co">repositorio.unal.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://go.gale.com">go.gale.com</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://www.cacic2016.unsl.edu.ar">www.cacic2016.unsl.edu.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://www.drsof.info">www.drsof.info</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://www.mysciencework.com">www.mysciencework.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

## ANEXO N.º 10

### FICHA DE EVALUACION DE COMITÉ DE ETICA



**Universidad César Vallejo**

#### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

**Título del proyecto de Investigación:** Cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.

**Especialidad del autor principal del proyecto:** Administración

**Programa:** Administración

**Autor:** Felix Espinoza Walter Junior

**Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país):** Lima, Perú

**Código de revisión del proyecto:** 2023-1\_sUBE\_PL\_LN\_C1\_03

**Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:** mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## DICTAMEN DE COMITÉ DE ETICA



Universidad César Vallejo

### Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Cultura organizacional y transformación digital en una institución pública, Lima, 2023.", presentado por el autor Walter Junior Felix Espinoza, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:  
(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	