



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Validez y fiabilidad del cuestionario de evaluación de la Cultura Organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Tavara Espinoza, Giancarlo Andre (orcid.org/0000-0002-4929-1545)

Castillo Alva, Nayely Danae (orcid.org/0000-0002-6323-343X)

ASESORA:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (orcid.org/0000-0003-3567-4606)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Agradezco a mis padres por su apoyo en toda mi etapa universitaria y a Dios por nunca dejarme sola en cada paso que doy y sobre todo a mi pequeña Estrella es que el ser más valioso en mi vida.

Nayely Danae Castillo Alva

Se lo dedico a manera de homenaje a mi futuro yo quien con nostalgia me hará recordar todo lo que se tuvo que pasar para que hoy pueda ser posible leer estas líneas. Lo hiciste posible y siempre será motivo para estar orgulloso y recordar que "No se puede cambiar algo si se sigue haciendo lo mismo".

Giancarlo André Távara Espinoza

AGRADECIMIENTO

Agradecerle a nuestros padres quienes nos acompañaron y apoyaron en el trayecto de nuestra carrera, también agradecer a Dios quien pudo aliviar la carga que teníamos bajo los hombros y ayudarnos a presentar esta tesis pese a las diferentes dificultades que trae por defecto este hermoso e impredecible momento que atribuimos como vida y por último a nuestra asesora Karla Adriana Azabache Alvarado quien con sus conocimientos, dedicación y paciencia nos guio con sabiduría en todo el desarrollo de nuestra tesis.

INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de Investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos:.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis factorial confirmatorio del cuestionario de evaluación de la cultura organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo.....	18
Tabla 2. Cargas factoriales estandarizadas del cuestionario de evaluación de la cultura organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo.....	19
Tabla 3. Covarianzas entre los factores.....	20
Tabla 4. Confiabilidad por consistencia interna del coeficiente omega del cuestionario de evaluación de la cultura organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo.....	21
Tabla 5. Matriz de operacionalización de variable.....	34
Tabla 6. Análisis descriptivo de los ítems cuestionario de evaluación de la cultura organizacional OCAI en los trabajadores del sector público de Trujillo.....	35

Resumen

La investigación tuvo como objetivo comprobar la validez y fiabilidad del cuestionario de cultura organizacional de Cameron y Quinn en trabajadores del sector público de Trujillo. La metodología corresponde a un tipo de investigación básica de diseño instrumental, la muestra fue de 351 participantes. Los resultados para la validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, con índices de ajuste comparativo de CFI=.97 y TLI=.96, de ajuste absoluto de RMSEA=.079 y SRMR=.039, además de cargas factoriales de .57 a .90, y covarianzas de .76 a .83, donde la covarianza de Énfasis estratégico y Criterios de éxito, evidencia multicolinealidad. En la confiabilidad por consistencia interna, se estimó el coeficiente omega con valores de .83 a .91 para cada dimensión. Se concluyó que el instrumento requiere se continúe efectuando estudios psicométricos.

Palabras clave: cultura organizacional, validez, confiabilidad.

Abstract

The objective of the research was to verify the validity and reliability of Cameron and Quinn's organizational culture questionnaire in public sector workers in Trujillo. The methodology corresponds to a type of basic research of instrumental design, the sample was 351 participants. The results for validity based on the internal structure through confirmatory factor analysis, with comparative fit indices of CFI=.97 and TLI=.96, absolute fit indices of RMSEA=.079 and SRMR=.039, in addition to factor loadings from .57 to .90, and covariances from .76 to .83, where the covariance of Strategic Emphasis and Success Criteria, evidences multicollinearity. In reliability by internal consistency, the omega coefficient was estimated with values from .83 to .91 for dimensionality. It was concluded that the instrument requires to continue the psychometric studies.

Keywords: culture commitment, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es un tema crucial en el ámbito empresarial, y varios autores resaltan su importancia. Handy (2016) destaca que comprender la cultura organizacional permite a las empresas adaptarse a los cambios, promover la identidad corporativa y alinear los valores y comportamientos de los empleados con los objetivos. Por su parte, Hatch (2018) argumenta que las investigaciones de cultura ayudan a predecir y gestionar el comportamiento de los colaboradores, promoviendo la creatividad y nuevas alternativas en el trabajo. La Cultura organizacional (en adelante denominada CO) es un aspecto de suma importancia con el fin de promover la competencia sana y eficacia de las organizaciones. Los valores y principios que guían las operaciones distinguen a las organizaciones exitosas de las demás. Una cultura sólida y coherente, alineada con los objetivos y el sentido de la empresa, siendo más efectiva que una cultura frágil o desconectada de su misión. (Reyes y Moros, 2019).

Alfaro et al. (2018) realizó un estudio en empresas peruanas reveló que una cultura organizacional sólida afecta de manera positiva en el compromiso y en la satisfacción laboral de los empleados. Además, se encontró que las empresas con una cultura sólida obtienen un mejor desempeño en productividad y rentabilidad. Esto impulsa la importancia del estudiar la CO en Perú para mejorar el rendimiento empresarial y con ello el sentir de los colaboradores dentro de la empresa.

A lo largo de las investigaciones se encontró que la CO está relacionada con la actitud, compromiso y clima laboral de los colaboradores, así como en la identidad de la organización, lo que impacta en la productividad y el ambiente de trabajo (Dextre, 2018). Sin embargo, en instituciones estatales se ha observado una cultura organizacional debilitada, lo que puede generar falta de identificación con los objetivos y aumentar la corrupción e ineficiencia. Por ello, es necesario fortalecer la cultura promoviendo transparencia, ética y servicio ciudadano (Morales, 2023).

La cultura organizacional es relevante a nivel mundial debido a su alta influencia en el rendimiento y satisfacción en la organización por parte de los empleados. En Perú, un estudio de Great Place to Work en 2019 reveló que las empresas con una cultura sólida tienen una tasa de rotación de personal un 37% menor en comparación con aquellas con una cultura débil (Great Place to Work, 2019).

Un estudio de la Universidad de Stanford con 2.500 equipos de trabajo en una empresa de tecnología destacó la importancia de la CO en el rendimiento del trabajo en equipo. El 88% de los equipos con una cultura sólida y coherente obtuvieron mejores resultados en comparación con aquellos sin una cultura definida. Además, el 85% de los empleados consideraron que la cultura organizacional era más importante que la composición del equipo. El estudio también señaló que la cultura organizacional influye en la retención de empleados, ya que el 82% mostró una mayor disposición a permanecer en una organización con una cultura sólida. Por lo que cultura organizacional cumple un rol importante en el rendimiento y la retención de empleados en las empresas. (BBC News Mundo, 2021)

Según Morales (2023), la cultura organizacional debilitada en instituciones estatales puede resultar en falta de identificación con los objetivos, mayor corrupción e ineficiencia. Es esencial que estas instituciones fortalezcan su cultura promoviendo valores como transparencia, ética y servicio ciudadano.

En la búsqueda de instrumentos que midan la cultura organizacional, se ha encontrado una predominancia de instrumentos de origen extranjero. Aunque existen diversas opciones, como el Cuestionario de Competencias Culturales de Hofstede (2001), la Escala de Comportamiento Organizacional de Denison (1990), el Cuestionario de Cultura Organizacional de O'Reilly et al. (1991) y la Escala de Cultura Organizacional de Schein (1985), se ha observado que algunos de estos instrumentos no cumplen con los estándares de la psicometría, lo que cuestiona su confiabilidad. Además, se han encontrado estudios que carecen de un enfoque psicométrico adecuado, lo que limita su utilidad, aunque existen teorías sobre los tipos de

cultura organizacional, solo se ha desarrollado un instrumento basado en la teoría de Cameron y Quinn, siendo así el instrumento Organizational Questionnaire Assessment Instrumen, el cuál en adelante será nominado como OCAI , el instrumento proporciona a las organizaciones una evaluación de sus características culturales predominantes, permitiendo una comprensión más profunda de la forma en que los miembros de la organización perciben y abordan el trabajo y las relaciones dentro de la entidad. La herramienta no solo identifica la cultura existente, sino que también ayuda a definir la cultura deseada para alinearla con los objetivos estratégicos de la organización. Esto hace que el instrumento sea útil para el desarrollo organizacional y la gestión del cambio cultural.

Cameron y Quinn (2011) propusieron un modelo que identifica cuatro tipos de CO: Adhocrática, Clan, Mercado y de Jerárquica. La Cultura de Clan se basa principalmente en el aporte y el trabajo en equipo, la Adhocrática en la innovación y el cambio, la Jerárquica en la eficiencia y la estabilidad, y la de Mercado en la competencia y los resultados. Es importante destacar que una organización puede tener elementos de varios tipos de cultura simultáneamente.

Se considera relevante estudiar el instrumento OCAI, si hablamos del contexto empresarial y organizacional, es importante señalar que las organizaciones están sujetas a cambios constantes, lo que implica que la información que en su momento fue válida, podría haber experimentado modificaciones o actualizaciones con el tiempo. Este dinamismo resalta la necesidad de mantenerse al tanto de posibles ajustes en la información para asegurar su vigencia y precisión por lo que se cree conveniente que puede existir la necesidad de adaptarlo o ajustarlo para que sea más apropiado culturalmente para la población objetivo, asimismo agregar nuevos datos a la investigación existente y contribuir al conocimiento científico en el campo de estudio.

Por otro lado, distinguir los tipos de cultura organizacional mediante el OCAI es esencial para comprender, gestionar y mejorar la dinámica interna de una organización, asegurando una alineación efectiva con los

objetivos estratégicos y promoviendo un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Frente a ello se ha planteado la pregunta ¿Qué validez y confiabilidad presenta el cuestionario de CO de Cameron y Quinn en trabajadores del sector público de Trujillo? Al ser la evaluación de la CO relevante sobre todo en el sector público se requiere contar con un instrumento adecuado. Por lo que el cuestionario OCAI permite identificar áreas de mejora en la gestión y prevenir conflictos internos.

Además, esta investigación proporciona información valiosa como el hecho de saber el tipo de cultura que posee la organización, según los resultados del tipo de cultura y las características del mismo para estar bien orientado a lo que realmente se debe trabajar con los colaboradores del sector público de Trujillo, asimismo, beneficiaria de manera indirecta a los ciudadanos que dependen de los servicios que prestan las organizaciones públicas.

Partiendo de la teoría las investigaciones de validez y fiabilidad del cuestionario OCAI puede proporcionar una mayor comprensión desde una perspectiva teórica que, a su vez brindaría mayor sustento al abordaje o labor del psicólogo organizacional sobre cultura, pues su accionar se sustentaría en fundamentos teóricos.

Esta investigación se centra en la evaluación de la validez y confiabilidad del cuestionario OCAI en un contexto específico, con el propósito de desarrollar metodologías más efectivas para la evaluación de la cultura organizacional en instituciones públicas. Los resultados obtenidos proporcionarán información crucial sobre las propiedades métricas del instrumento, lo cual será de gran utilidad para el trabajo del psicólogo organizacional al facilitarle una herramienta más precisa. En síntesis, esta investigación no solo posee relevancia social, sino que también contribuye significativamente a la mejora de la gestión en organizaciones públicas en Trujillo y otras ciudades de Perú. El objetivo general de este estudio es verificar la validez y confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional de Cameron y Quinn aplicado a trabajadores del sector público en Trujillo. Los objetivos específicos son: Determinar la evidencia de validez basada en

la estructura interna mediante el análisis factorial y determinar confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de cultura organizacional de Cameron y Quinn.

II. MARCO TEÓRICO

En un estudio realizado por Cerpa (2018) en Lima, Perú, se investigaron las propiedades psicométricas del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) en colaboradores de Lima Metropolitana. Se utilizó un diseño psicométrico no experimental con una muestra de 211 participantes de diferentes edades, géneros, estados civiles y condiciones laborales. Los resultados mostraron una confiabilidad adecuada del OCAI, con coeficientes de confiabilidad de .88 tanto en el alfa de Cronbach como en el alfa ordinal. Además, se identificó una estructura bidimensional del instrumento, con una varianza acumulada de 48.23% en ambos factores retenidos. Este estudio proporciona evidencia sobre la confiabilidad y validez del OCAI en colaboradores de Lima Metropolitana, respaldando su utilidad en la evaluación de la cultura organizacional en esta muestra específica, para tener un mayor orden en interpretación de resultados, se eliminaron todos los ítems con cargas factoriales menores a .30. En el método de factorización de matriz de correlaciones se realizó por medio de una correlación policórica puesto a que la escala de medición es de tipo ordinal. Luego se da paso a hallar la rotación, que tiene como finalidad clarificar y simplificar la estructura siendo el método oblicuo el que se utilizó en el estudio que permite a los factores correlacionarse, y se utilizó una rotación de tipo promin para mejorar la interpretabilidad de los factores.

En un estudio exploratorio realizado por (Collado 2017) en tres empresas privadas de Lima, Perú, se examinó la confiabilidad test-retest del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) desarrollado por Cameron y Quinn (1999). La muestra del estudio estuvo compuesta por 110 participantes. Los resultados indicaron que las puntuaciones obtenidas en las mediciones repetidas del OCAI no alcanzaron el nivel deseado de confiabilidad test-retest. Se observó una variabilidad significativa en los puntajes, con valores que oscilaron entre -0.086 y +0.359. Estos hallazgos sugieren la necesidad de evaluar y mejorar la estabilidad y consistencia de las respuestas al utilizar el OCAI en mediciones sucesivas en futuros estudios en empresas privadas de Lima.

En un estudio realizado por García et al. (2012) en universidades tecnológicas de México, se realizó un diagnóstico de CO usando así el Modelo de Valores por Competencia. Dicha investigación se basó en un diseño de estudio de casos múltiples con un enfoque transeccional. La muestra incluyó un total de 239 participantes en la universidad más reciente y 254 participantes en la universidad antigua, que incluían tanto personal académico como estudiantil. Se utilizó el instrumento (OCAI) para evaluar la CO. Los resultados mostraron coeficientes de confiabilidad aceptables en ambas instituciones, con valores de 0.667 y 0.618 en la cultura actual, 0.660 y 0.750 en la cultura preferida para la institución más reciente y antigua, respectivamente. Este estudio proporciona evidencia sobre la confiabilidad de los datos adquiridos mediante el OCAI en el diagnóstico de CO en universidades tecnológicas, respaldando la validez y confiabilidad del instrumento en este contexto específico.

Un estudio realizado por Van et al. (2020) Denominado la validación del instrumento de evaluación de la cultura organizacional en entornos de atención médica: resultados de un estudio transversal en Vietnam. En este estudio realizado en Vietnam, se buscó validar el Instrumento de Evaluación de la CO en entornos de atención médica. Se utilizó el método de investigación transversal y se contó con la participación de 701 funcionarios de estos entornos, con una muestra final de 566 participantes. Para evaluar CO, se utilizó de igual manera el instrumento (OCAI) desarrollado por Cameron y Quinn en 1999. Los resultados fueron procesados utilizando los programas STATA 10.0 y AMOS versión 20.0, y se verificaron las suposiciones necesarias para garantizar el ajuste del modelo. La confiabilidad del instrumento se evaluó con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.69, 0.82, 0.76 y 0.79 para las dimensiones de Adhocracia, Clan, Jerarquía y Mercado respectivamente. Estos resultados indican una buena consistencia interna del instrumento. Este estudio de validación del Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional en entornos de atención médica en Vietnam respalda la fiabilidad y validez del OCAI en este contexto específico, proporcionando evidencia de su utilidad para evaluar la cultura organizacional en entornos de atención médica.

Cameron y Quinn son dos investigadores ampliamente reconocidos en el campo de la cultura organizacional. Según ellos, la CO lo conceptualizan como un conjunto de valores compartidos, creencias, normas y comportamientos que determinan cómo se hacen las cosas en una organización (Cameron & Quinn, 2011).

Cameron y Quinn (2011) desarrollaron un modelo de CO que se basa en dos dimensiones principales: Orientada a resultados vs. Orientada a las personas y flexibilidad vs. control. La orientación hacia los resultados se refiere a si la organización valora más la consecución de objetivos y resultados. Por otro lado, la dimensión de flexibilidad vs. control se refiere a si la organización valora más la innovación, la creatividad y la adaptabilidad, o el control, la estabilidad y el seguimiento de procedimientos establecidos (Cameron & Quinn, 2011).

Partiendo de dos dimensiones, Cameron y Quinn (2011) identificaron diferentes tipos de cultura organizacional y estas fueron cuatro: Clan, Jerárquica, Adhocrática y de Mercado. La cultura Clan se distingue por ser una orientación hacia las personas y una mentalidad flexible. Las organizaciones con una cultura Clan suelen enfocarse en el bienestar de sus empleados y en crear un ambiente de trabajo amistoso y colaborativo. Por ejemplo, según la investigación de Okorie y Ugwu (2018), las empresas con una cultura Clan, que se enfoca en la orientación hacia las personas y la flexibilidad, tienden a tener empleados más comprometidos y motivados, lo que a su vez se relaciona con una mayor satisfacción del cliente y una mejor gestión del cambio organizacional. La cultura Adhocrática se caracteriza por una orientación hacia los resultados y una mentalidad flexible. Las organizaciones con una cultura Adhocrática suelen ser innovadoras y orientadas hacia el cambio y la creatividad. (Cameron & Quinn, 2011). En este sentido, las empresas con una cultura Adhocrática, que se enfoca en la orientación hacia los resultados y la flexibilidad, pueden ser más innovadoras y adaptables, lo que puede ser una ventaja competitiva en industrias altamente cambiantes y dinámicas.

La cultura Jerárquica se caracteriza por una orientación hacia el control y una mentalidad estable. Las organizaciones con una cultura

Jerárquica suelen ser estructuradas y orientadas hacia los procedimientos establecidos. (Cameron & Quinn, 2011). Por otro lado, las empresas con una cultura Jerárquica, que se enfoca en el control y la estabilidad, tienden a ser más eficientes y predecibles, lo que puede ser ventajoso en industrias altamente reguladas o en situaciones que se requieran de un alto grado de precisión y seguridad (Shuja et al., 2018).

Por último, la cultura de Mercado se caracteriza por una orientación hacia los resultados y una mentalidad estable. Las organizaciones con una cultura de Mercado suelen ser competitivas y orientadas hacia el logro de objetivos y la maximización de beneficios (Cameron & Quinn, 2011).

La importancia de los distintos tipos de cultura organizacional (Cameron y Quinn, 2011) tiene como finalidad comprender el funcionamiento de acuerdo a los resultados que está apuntando lograr la empresa. Según Shuja et al. (2018), la CO tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento y la Reficiencia de una organización, y su estudio se ha transformado en un aspecto fundamental en el momento de realizar análisis e investigaciones dentro del ámbito de gestión de empresas.

Además, la investigación de Mena (2018) destaca que la cultura organizacional tiene un importante papel para el desarrollo de las empresas analizando así los valores corporativos, tipos de cambios culturales y mecanismos de socialización.

En conclusión, los tipos de CO según Cameron y Quinn son importantes porque proporcionan un marco conceptual para analizar cómo diferentes orientaciones hacia las personas y los resultados, y la flexibilidad o el control, pueden afectar la manera en que una organización opera y sus resultados. Esto tiene implicaciones importantes para la gestión general de la empresa puesto a que permite identificar sus fortalezas y debilidades culturales y adaptar su enfoque según las demandas del entorno empresarial.

De acuerdo con Cameron y Quinn (1999), el Marco de Valores Competitivos se diseñó para ser altamente congruente con los esquemas categóricos ampliamente aceptados y reconocidos que estructuran la

manera que las personas piense de sus valores y supuestos además de su procesamiento de información.

El instrumento OCAI tiene como modelo teoría el modelo de valores por competencias de Cameron y Quinn centrada en 4 tipos de cultura Clan, Adhocrática, burocrática y de mercado.

En el OCAI se identificaron dos dimensiones principales, siendo la primera la flexibilidad y la discreción. La finalidad de este modelo es determinar y brindar la variación cultural en una organización. En la segunda dimensión, se enfoca en la estabilidad y el control, donde se establecen varios criterios para determinar la efectividad. Estos criterios resaltan tanto la orientación interna, externa, la rivalidad y por último la diferenciación. (Cameron & Quinn, 2011)

La primera dimensión del modelo distingue entre distintos criterios de efectividad que se centran en la discreción, flexibilidad y el dinamismo, de aquellos que se centran en la armonía, control y orden. En la segunda dimensión, se hace una distinción entre los criterios de eficacia que ponen énfasis en la orientación interna y la integración, en contraste con aquellos que destacan la orientación externa, la diferenciación y la competencia.

De acuerdo con Cameron y Quinn (2011), lo importante del modelo radica que todo lo que se considera es esencialmente diferente y, en algunos casos, incluso puede ser contradictorio. En otras palabras, al describir el modelo, se mencionan valores opuestos que se encuentran tanto en los cuadrantes adyacentes (flexibilidad vs. estabilidad e interno vs. externo) como en los diagonales (enfoque interno vs. enfoque externo y viceversa). El instrumento derivado de este modelo tiene la capacidad de evaluar la orientación cultural predominante en una organización, tomando como base los cuatro tipos de cultura mencionados. Además, el instrumento también evalúa la fuerza y la consistencia de la CO.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo básica ya que se emplea en el ámbito científico con el propósito de adquirir un entendimiento más profundo y ampliar nuestros conocimientos sobre un fenómeno o campo de estudio específico. (Nieto, 2018)

3.1.2. Diseño de investigación:

Ato et al. (2013) refieren que la investigación instrumental se refiere al proceso de desarrollo, adaptación y validación de instrumentos de medición para recopilar datos de manera precisa y confiable.

3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:**

La variable conceptualmente se define como la agrupación de valores y creencias en común que intercambian comportamientos de los colaboradores de la empresa, modificando su manera de laborar y socializar entre sí. Cameron y Quinn (2011) Según su enfoque, la cultura organizacional se refiere a los patrones de pensamiento, sentimientos y comportamientos que caracterizan a una empresa y que todos sus pares comparten el mismo sentido.

- **Definición operacional:**

Para la definición operacional se trabajó con base en las definiciones establecida por Cameron y Quinn en su instrumento OCAI.

- **Dimensiones:**

Según Cameron y Quinn (1999), las dimensiones de CO se definen de la siguiente manera:

Características dominantes: Esta dimensión se refiere a los rasgos y comportamientos más destacados en la organización.

Describe cómo los miembros perciben y describen la cultura predominante en términos de sus valores, normas y prácticas; liderazgo organizacional, busca comprender la forma en que los altos mandos persuaden entre los colaboradores,

fortalecer objetivos y metas, fomentando la toma de decisiones como desarrollo del colaborador promoviendo de esta forma un clima de trabajo favorable; gestión de empleados, se enfoca en cómo la organización maneja e interactúa con su personal. Incluye aspectos como la contratación, capacitación, desarrollo y evaluación de los empleados, así como la motivación y el reconocimiento. La dimensión de unión organizacional, según Cameron y Quinn (1999), se refiere a la cohesión y la identificación de los colaboradores con su empresa. Esta dimensión busca comprender cómo se fomenta la colaboración, la confianza y el trabajo en equipo dentro de la organización.

La dimensión de énfasis estratégico, para Cameron y Quinn (1999), se refiere a la orientación de la empresa hacia la planificación a largo plazo y la adaptación al entorno. Esta dimensión busca comprender cómo la organización define y persigue sus metas estratégicas, cómo se toman decisiones estratégicas y cómo se evalúa y ajusta la estrategia en función de los cambios externos. La dimensión de criterio de éxito, según Cameron y Quinn (1999), se refiere a los estándares y medidas utilizadas por la organización para evaluar su desempeño y logro de objetivos. Esta dimensión busca comprender cómo se define y comunican los criterios de éxito, cómo se miden y se comparan los resultados, y cómo se utilizan los datos para mejorar el desempeño organizacional.

- **Escala de medición:**

En el contexto de la medición de intervalo, lo que busca es lograr una identificación precisa de las disparidades entre los objetos evaluados. Es decir, la finalidad es asignar valores numéricos a cada objeto de manera que la discrepancia entre ellos se refleje en la diferencia entre los valores asignados (Gamboa, 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

En esta ocasión la población objetivo fueron adultos trabajadores del sector público, Arias et al, (2016) sugieren que la totalidad de los elementos o participantes, con restricciones o disponibilidad limitada, conformará un ejemplo previo para la selección de una parte. Siendo la cifra total de trabajadores 900 la misma que fue obtenida en comunicación directa con la responsable de recursos humanos de la institución. Es así como se seleccionó a la población accesible donde Otzen y Manterola (2017) que es el grupo de personas que están dentro población blanca y estas disponibles y se encuentran predispuestas para la investigación.

- **Criterios de inclusión:**

Es así que para los criterios de inclusión se consideran que se encuentren laborando en la ciudad de Trujillo, entre edades de 20 a 70 años, con disponibilidad a participar de la investigación, del mismo modo se evaluó a personal de la sede central, que trabajen en oficinas, se encuentren nombrados y contratados.

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores contratados que no cumplan con un periodo de trabajo mayor a 6 meses y aquellos que no respondan correctamente el cuestionario.

3.3.2 Muestra:

Para el curso de esta investigación se trabajó con una muestra de 351 trabajadores del sector público de Trujillo. Para obtener resultados precisos, se requiere que la muestra esté compuesta por al menos 350 sujetos (Lloret et al, 2014).

3.3.3 Muestreo:

Para la investigación se utilizó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que permitió la selección de elementos que fueran fácilmente accesibles y dispuestos a participar en la investigación. En este tipo de

muestra, el investigador elige a los participantes que son más fácilmente accesibles para colaborar en el estudio. (Otzen & Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación, se empleó la técnica de encuesta, ya que posibilitó la obtención de información de los participantes mediante preguntas predefinidas. Se usó esta técnica con la finalidad de obtener mediciones secuenciales de los conceptos específicos relacionados con la variable que se está abordando (López & Fachelli, 2015).

El instrumento seleccionado fue la escala de cultura organizacional (OCAI) la cual fue creada por Cameron y Quinn (1999). El instrumento tiene como objetivo medir y evaluar los diferentes aspectos de la cultura organizacional en una empresa, asimismo permite identificar y categorizar los diferentes tipos de CO propuestos por Cameron y Quinn, como la cultura de clan, adhocrática, jerárquica y de mercado. Del mismo modo la escala cuenta con 24 ítems los cuales están distribuidos en 6 dimensiones, (1 al 4), características dominantes; (5 al 8), liderazgo organizacional; (9 al 12), gerencia de empleados; (13 al 16), cohesión organizacional; (17 al 20) énfasis estratégico; (21 al 24), criterios de éxito, cada una de estas dimensiones constan de 4 opciones su aplicación puede ser de manera individual o colectiva y tiene una duración de aproximado 20 minutos.

Para efectos de la investigación se utilizó la versión adaptada de Cerpa (2018) cuya autora realizó modificaciones a la versión traducida al español ya que la escala era de medida ipsativa y se modificó a escala Likert en la cual 1 era *Muy de acuerdo* y 5 *Muy desacuerdo*, su estudio tuvo resultados en cuanto a coeficientes de confiabilidad de .88, tanto en alfa de Cronbach como en alfa ordinal y en cuanto al Análisis factorial exploratorio se halló la medida muestral de Kaiser Meyer-Olkin (KMO) de .92 siendo este número mayor al de

lo esperado, evidenciado así que sus cargas factoriales oscilan entre .384 y .926.

Es así que se puede decir que no se requirió la autorización de los autores del instrumento esto debido a que dicho instrumento tiene un acceso abierto por lo tanto cuenta con una aprobación implícita de los autores. El enlace donde se encuentra el instrumento OCAI se encuentra en el estudio realizado por Cerpa (2018) el cual figura en referencias.

En otro aspecto, no fue necesario abordar la validación mediante la evaluación de juicio de expertos que la guía para la elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos solicitados, ya que se verificó que el instrumento presenta una redacción apropiada de sus ítems, del mismo modo la validación con la que se trabajó ya se ha realizado una adecuación lingüista y ya paso por juicio de experto y tiene claridad.

3.5. Procedimientos

Para iniciar se presentó una solicitud para la aplicación del instrumento al área de Recursos Humanos de la entidad pública seleccionada, el cual fue presentado de manera física, teniendo la respuesta tres semanas posteriores a la recepción de la solicitud. Se procedió a la aplicación del instrumento por oficinas, contabilidad, logística, RR.HH., etc.; dichas oficinas están conformadas por un aproximado de 30 trabajadores. La evaluación se dio de forma colectiva, y desarrollada por ambos investigadores la cual fue de forma presencial, presentando anteriormente el respectivo consentimiento informado a cada evaluado, esta aplicación tuvo una duración aproximada de 20 minutos. La recolección de datos duro 2 meses, entre setiembre y octubre del año 2023. Por otro lado, de acuerdo al cronograma la coordinación de la aceptación para la toma de datos se llevó a cabo en el mes de septiembre-2023.

3.6. Método de análisis de datos:

Para hacer el procesamiento se trabajó con Rstudio, es un programa de acceso libre y no requiere licencia de uso.

Con respecto a la validez basada en la estructura interna, se utilizó la técnica del análisis factorial confirmatorio con el método de mínimos cuadrados ponderados ajustado a la media y varianza esperando así obtener como resultados índices de ajuste mayor a .90 y cargas factorial mayor a .30. El AFC es importante visualizar las cargas factoriales para poder establecer la correlación entre factores y variables. Entre más cerca esta de uno, mayor será la correlación.

Se llevó a cabo la evaluación de confiabilidad utilizando el método de consistencia interna, específicamente mediante el coeficiente Omega de McDonald donde el mismo autor McDonald (1999) menciona que el coeficiente omega no se ve afectado por el número de ítems en el instrumento, como se puede apreciar en su expresión matemática, el coeficiente omega proporciona una medida más robusta y precisa de la fiabilidad del instrumento de medición. Esta evaluación se realizó por dimensiones, considerándolo aceptable si está por encima de 0,70, de acuerdo con los criterios establecidos por (Campo-Arias y Oviedo.,2008).

3.7. Aspectos éticos

El estudio realizó con un alto nivel de responsabilidad en su desarrollo, garantizando la ausencia de plagio. En consecuencia, se respetarán los derechos de los autores originales y se citará a cada uno de ellos para proteger la propiedad intelectual. Se buscó información en fuentes como tesis, libros, revistas científicas y otros recursos relevantes para respaldar la información presentada en este trabajo, así como para la creación de tablas, figuras y gráficos, los cuales se citarán según las normas APA. American Psychological Association (APA, 2020).

De igual manera, fue necesario redactar un consentimiento informado ya que se trabajó con personas (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018), por lo que, se creara un documento que solicitará la

participación voluntaria de los participantes, dejando claro que los datos recopilados serían tratados de manera confidencial y se utilizarían únicamente con fines académicos, como lo está establecido en el artículo N° 24, el cual dice que cualquier investigación que involucre del material humano debe contar obligatoriamente con el consentimiento informado de los participantes, protegiendo en todo momento la salud mental de los colaboradores en relación con los beneficios del estudio o la comunidad.

IV. RESULTADOS

En la tabla 1 se observa la validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, el cual se llevó a cabo utilizando el método de mínimos cuadrados ponderados ajustado a la media y varianza debido al cumplimiento del supuesto de normalidad, para el cuestionario de evaluación de la Cultura Organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo, los resultados obtenidos para el modelo teórico, compuesto por 24 ítems distribuidos en 6 dimensiones, muestran un ajuste comparativo óptimo con valores de CFI > .95 y TLI > .95. Además, en el ajuste absoluto, se observa un SRMR < .050 y RMSEA < .080, lo cual es considerado aceptable. (Gutiérrez, 2019).

Tabla 1

Análisis factorial confirmatorio del cuestionario de evaluación de la Cultura Organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo

Ajuste comparativo			Ajuste absoluto			
CFI	TLI	X ² /gl	SRMR	RMSEA	IC 90%	
					Inferior	Superior
.970	.966	2.76	.039	.079	.072	.085

Nota: CFI=índice de ajuste comparativo, TLI=índice de ajuste Tucker Lewis, SRMR=Residuo cuadrático medio estandarizado RMSEA=Error cuadrático medio, IC=intervalos de confianza.

En la tabla 2 se especifica las cargas factoriales estandarizadas del OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo, se obtuvo estimaciones de 57 a .90 de criterio pertinente $>.40$ (Brown, 2006)

Tabla 1

Cargas factoriales estandarizadas del cuestionario de evaluación de la Cultura Organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo

Factor	Ítem	Carga factorial
	ítem 1	.576
Características	ítem 2	.860
Dominantes	ítem 3	.901
	ítem 4	.706
Liderazgo	ítem 5	.940
Organizacional	Ítem 6	.883
	ítem 7	.895
	ítem 8	.856
Gestión de Empleados	ítem 9	.807
	ítem 10	.811
	ítem 11	.889
	ítem 12	.892
Cohesión	ítem 13	.883
Organizacional	ítem 14	.848
	ítem 15	.841
	ítem 16	.885
Énfasis Estratégico	ítem 17	.877
	ítem 18	.821
	ítem 19	.853
	ítem 20	.804
Criterios de Éxito	ítem 21	.837
	ítem 22	.863
	ítem 23	.854
	ítem 24	.868

En la tabla 3 se observa las covarianzas entre los factores, con calores de .76 a .83 de valoración elevada (De la Rubia, 2019)

Tabla 2

Covarianzas entre los factores

	Variables	Covarianza
Características Dominantes	Liderazgo Organizacional	.849
	Gestión de Empleados	.850
	Cohesión Organizacional	.844
	Énfasis Estratégico	.806
	Criterios de Éxito	.765
Liderazgo Organizacional	Gestión de Empleados	.879
	Cohesión Organizacional	.871
	Énfasis Estratégico	.816
	Criterios de Éxito	.795
Gestión de Empleados	Cohesión Organizacional	.857
	Énfasis Estratégico	.891
	Criterios de Éxito	.833
Cohesión Organizacional	Énfasis Estratégico	.869
	Criterios de Éxito	.860
Énfasis Estratégico	Criterios de Éxito	.939

La Tabla 4 presenta los resultados de la confiabilidad evaluada mediante el método de consistencia interna. Se obtuvieron valores para las dimensiones que oscilan entre .83 y .91, indicando niveles de confiabilidad que van desde aceptables hasta elevados. (Catalán, 2019). Por naturaleza de la escala no se obtiene un puntaje total, debido a que no se suma el total de las subescalas por lo que no requiere de omega total.

Tabla 3

Confiabilidad por consistencia interna del coeficiente omega del cuestionario de evaluación de la Cultura Organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo

Variable	Ítems	ω
Características Dominantes	4	.83
Liderazgo Organizacional	4	.91
Gestión de Empleados	4	.88
Cohesión Organizacional	4	.89
Énfasis Estratégico	4	.88
Criterios de Éxito	4	.88

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general, comprobar la validez y fiabilidad del cuestionario de cultura organizacional de Cameron y Quinn en una muestra de trabajadores del sector público del contexto de Trujillo, para tal propósito, se obtuvo la evidencia basada en la estructura interna y el método de consistencia interna, asimismo, la diferencia en atributos laborales, debido que el antecedente de Cerpa (2018) recolectó información tanto en empresas públicas como privadas, en tanto, los resultados del estudio corresponden solamente a una organización pública de tipo gubernamental, debido a que en empresas privadas se tiene mejores prestaciones para los colaboradores, mientras que en las organizaciones públicas los recursos, por lo general son más limitados, es así que, aunque Cerpa no da una denominación clara a los factores que propone a las dos dimensiones se puede observar que predominan dos características una cultura más estructurada y rígida, en tanto la otra es más permisiva y orientada a las personas lo cual no es contradictorio ya que sus resultados no se alejan de la teoría.

Como primer objetivo específico, se determinó la validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, donde se utilizó los mínimos cuadrados ponderados ajustado a la media y varianza, como método robusto e idóneo cuando el instrumento presenta varias dimensiones (Han, 2022), en consecuencia, se obtuvo índices de ajuste comparativo de criterio óptimo al ser mayor a .95 (CFI=.97, TLI=.96) y absoluto de apreciación aceptable al reportar valores inferiores a .80 (RMSEA=.079, SRMR=.039) (Gutiérrez, 2019), además de cargas factoriales de 57 a .90 de criterio pertinente por ser superiores a .40 del ítem al factor subyacente (Brown, 2006), y covarianzas de .76 a .83 de valoración elevada entre los factores latentes, a excepción de la covarianza entre Énfasis estratégico y Criterios de éxito, que evidencia multicolinealidad en la relación (De la Rubia, 2019).

Lo obtenido discrepa con los hallazgos de Cerpa (2018) en cuyo estudio realizado en colaboradores tanto del sector público como privado de Lima, Perú, se

determinó una validez por estructura interna de tipo bidimensional, identificándose saturaciones pertinentes y una covarianza elevada, esta diferencia se atribuye al uso de la técnica del análisis factorial exploratorio (AFE), en contraste al uso del análisis factorial confirmatorio (AFC) en la presente investigación.

En tanto, la evidencia encontrada es semejante a los resultados obtenidos por Van et al. (2020) en una organización de índole pública de Vietnam, determinó que el instrumento tiene un buen ajuste al contexto de estudio, también, estimó pertinencia en cada uno de los ítems en correspondencia al factor latente, y en la relación entre los factores; esta similitud se atribuye a la caracterización de la población, debido que el antecedente se realizó en funcionarios que realizan un tipo de atención al grupo social, al igual que la investigación, al realizarse en el gobierno regional que también delimita colaboradores que cumplen la actividad de atención a la comunidad, explicándose la similitud de hallazgos.

El análisis teórico permite fundamentar que el cuestionario de evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI) presenta una estructura interna, conformada por 24 ítems distribuidos en seis dimensiones, que se ajustan de manera satisfactoria a la medición del rasgo cultura organizacional dentro de los trabajadores del sector público de Trujillo; es decir, la evidencia empírica, proveniente de los datos recolectados dentro del grupo de estudio, junto a la evidencia teórica, delimitada para el instrumento, sustentan la interpretación de las puntuaciones del test, aseverándose que la estructura teóricamente propuesta se ajusta a los rasgos de la muestra para una medición válida de la variable (American Educational Research Association et al., 2014).

Además, es importante destacar los aspectos laborales entre empresas del sector público con aquellas del privado, en este sentido, los hallazgos de la investigación son exclusivamente a una organización pública, donde los recursos son más controlados, así como la remuneración. En tanto, en las empresas privadas suelen ofrecer condiciones laborales más favorables para sus empleados en comparación con las instituciones gubernamentales; esta distinción entre los sectores público y privado es esencial para comprender las diferencias en los atributos laborales que conlleva a resultados distintos, mientras que las empresas privadas pueden proporcionar beneficios y prestaciones superiores a sus colaboradores debido a su capacidad financiera y flexibilidad, las organizaciones

públicas a menudo se ven restringidas por presupuestos más ajustados (Villajos et al., 2019)

A continuación, como segundo objetivo específico, se determinó la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de cultura organizacional de Cameron y Quinn, utilizado debido a sus beneficios, como la obtención de la precisión de un instrumento en una sola aplicación, y la evaluación de la consistencia a lo largo del tiempo (Cascaes et al., 2015), en este sentido, se estimó el coeficiente omega, debido a ser más robusto (Oyanedel et al., 2017), obteniéndose en las puntuaciones de .83 a .91 en las dimensiones valores de criterio aceptable a elevado para la precisión (Catalán, 2019) correspondiente al instrumento OCAI.

Los resultados encontrados son similares a los obtenidos por los antecedentes revisados para el estudio, como Cerpa (2018) en colaboradores de Lima Metropolitana, también estimó valores de fiabilidad aceptables para el instrumento OCAI; de igual manera, Collado (2017) dentro de tres empresas privadas de Lima, Perú, también encontró que la fiabilidad del instrumento es aceptable. Lo mismo se observó en los hallazgos de García et al. (2012) en colaboradores de universidades tecnológicas de México, y en Van et al. (2020) en funcionarios de organizaciones públicas de salud de Vietnam, de esta manera, los precedentes de investigación aseveran los resultados de confiabilidad obtenidos para el estudio.

Teóricamente, lo obtenido permite comprender que las puntuaciones de las dimensiones del instrumento, son precisos para medir el rasgo de interés de manera fiable, de tal forma que las puntuaciones son consistentes (Vizioli y Pagano, 2022, Catalán, 2019); es decir, el instrumento OCAI evidencia precisión en la medición de la cultura organizacional.

Por otro lado, se debe considerar que toda investigación presenta ciertas limitaciones, para el estudio se encuentra en relación a una recolección de datos dirigida solamente a una institución con alcance a nivel de una región peruana, por lo consiguiente es recomendable un sucesivo análisis psicométrico en otras organizaciones, en otra instancia, el muestreo no probabilístico también corresponde a una limitación por afectar a la generalización de hallazgos a todo el contexto de estudio.

En consecuencia, la investigación ofrece información valiosa sobre la validez y la confiabilidad del cuestionario OCAI, lo que aporta a la praxis del psicólogo organizacional desde la medición de la Cultura Organizacional, al tener fundamento en bases teóricas, además de sustento empírico- científico según los resultados obtenidos por la investigación, de igual manera, en lo metodológico aporta con la descripción de procedimientos estadísticos que pueden ser replicados dentro de otros procesos de investigación de diseño instrumental, aportando a la metodología de la investigación psicológica dentro del campo de la evaluación organizacional.

Finalmente, el estudio psicométrico de instrumentos de medición psicológica dentro del campo organizacional aún se encuentra en un continuo desarrollo, al ser un campo profesional que requiere de una continua investigación de línea psicométrica para promover una medición de variables de forma válida y además confiable, en este sentido la investigación contribuye de manera importante a este proceso.

VI. CONCLUSIONES

- Se comprobó la validez y fiabilidad del cuestionario de cultura organizacional de Cameron y Quinn en trabajadores del sector público de Trujillo, obteniéndose la evidencia basada en la estructura interna y el método de consistencia interna, respectivamente.
- Se determinó la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, con índices de ajuste comparativo de criterio óptimo; en los índices de ajuste absoluto de apreciación aceptable, cargas factoriales pertinentes y covarianzas elevadas, a excepción de la covarianza entre Énfasis estratégico y Criterios de éxito, que evidencia multicolinealidad.
- Se determinó confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de cultura organizacional de Cameron y Quinn, estimándose un coeficiente omega de criterio aceptable a elevado para la dimensionalidad del instrumento.

VII. RECOMENDACIONES

Estudiar las propiedades psicométricas del instrumento OCAI en otras empresas, tanto del sector público como privado, para conocer las propiedades psicométricas del instrumento que permitan su utilización en la medición de la cultura organizacional.

Realizar la re especificación mediante el análisis factorial confirmatorio, teniendo en consideración, con la finalidad de comprobar si los factores teóricos Énfasis estratégico y Criterios de éxito conforman una sola dimensión al evidenciar multicolinealidad en las puntuaciones de ambas dimensiones.

Estimar otros procedimientos de confiabilidad, como el método test-re test, que permite conocer la precisión del instrumento por estabilidad temporal, para un continuo uso en la medición del compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Alfaro, J., Vera, G., & Guillén, J. (2018). *Cultura organizacional en empresas peruanas: análisis de su relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. [Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/319/DT-2018-03%20Alfaro,%20Vera%20y%20Guillen.pdf?sequence=3>
- Ato, M., López, J y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043
- Arias, J., Miranda, M. y Villasís, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2),201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>.
- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7a ed). <https://apastyle.apa.org/products/publication-manual-7th-edition>
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.
- BBC News Mundo. (2021, junio 29). “La Gran Renuncia”: por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord. *BBC*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>
- Brown, T. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. The Guilford Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3a ed.). Jossey Bass Wiley.

- Campo-A, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Cerpa, J. N. (2018). *Propiedades psicométricas del organizational culture assessment instrument (OCAI) en colaboradores de Lima metropolitana* [Universidad de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/5868/Cerpa_Noya_Jimena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cascaes, F., Gonçalves, E., Valdivia Arancibia, B., Bento, G., Silva Castro, T., Soleman Hernandez, S. & Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana de medicina experimental y salud pública*, 32(1), 129-138. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342015000100019&script=sci_arttext&tlng=en
- Catalán, H. (2019). Reliability, population classification and weighting in multidimensional poverty measurement: A Monte Carlo study. *Social Indicators Research*, 142(3), 887-910. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1950-z>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Collado, F. C. (2017). *Exploración de la confiabilidad test – retest de la evaluación de cultura organizacional (OCAI) en tres empresas privadas de lima* [San Ignacio de Oyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f4129ad0-5cfe-4962-b886-ee05cf533a2f/content>
- De la Rubia, J. (2019). Revisión de los criterios para validez convergente estimada a través de la Varianza Media Extraída. *Psychologia. Avances de la*

Disciplina, 13(2), 25-41.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862019000200025

Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.

Dextre Y. M. (2018). "*Propiedades psicométricas de la Escala de Cultura Organizacional en colaboradores de Instituciones del rubro Salud Chimbote*" [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26296/dextre_sy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escobedo M., Hernández J., Estebané V., & Martínez G. (2016). *Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados*. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16-22.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

Gamboa, M. (2017). 1.6. ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Comité Editorial, 59.

http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/123456789/6/II_Simposio.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=65

García, M. L. E., Sampieri, R. H., Vargas Álvarez, B. E., & Cuevas-Vargas, H. (2012). Diagnóstico de la cultura organizacional en universidades tecnológicas bajo el Modelo de Valores en Competencia. *Revista de Educación Superior*, 41(164), 7-26.

https://www.researchgate.net/publication/282353614_Diagnostico_de_la_cultura_organizational_en_universidades_tecnologicas_bajo_el_Modelo_de_Valores_en_Com

Gen, T. T., & Especifica, S. (s/f). Gob.pe.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/anexos/2023/Anexo_2_Clasicificador_Economico_Gastos_2023.pdf

Great Place to Work (2019). *Estudio de las empresas más admiradas del Perú 2019*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/Mejores-Lugares-para-Trabajar-2019.pdf>

<https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/Mejores-Lugares-para-Trabajar-2019.pdf>

- Gutiérrez, L. (2019). Protocol to perform factor analysis on variables that affect working conditions. *Ingeniare*, 15(26), 13 - 33.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/ingeniare/article/view/6564/5891>
- Hatch, M. J. (2018). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (4a ed.). Oxford University Press.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=L2pNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hatch,+M.+J.+\(2018\).+Organization+Theory:+Modern,+Symbolic,+and+Postmodern+Perspectives+\(4th+ed.\).+Oxford+University+Press.&ots=6QVRA8GwRL&sig=-B8dQyGa41_1obyn_vk6k4tXh5w#v=onepage&q=Hatch%2C%20M.%20J.%20\(2018\).%20Organization%20Theory%3A%20Modern%2C%20Symbolic%2C%20and%20Postmodern%20Perspectives%20\(4th%20ed.\).%20Oxford%20University%20Press.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=L2pNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hatch,+M.+J.+(2018).+Organization+Theory:+Modern,+Symbolic,+and+Postmodern+Perspectives+(4th+ed.).+Oxford+University+Press.&ots=6QVRA8GwRL&sig=-B8dQyGa41_1obyn_vk6k4tXh5w#v=onepage&q=Hatch%2C%20M.%20J.%20(2018).%20Organization%20Theory%3A%20Modern%2C%20Symbolic%2C%20and%20Postmodern%20Perspectives%20(4th%20ed.).%20Oxford%20University%20Press.&f=false)
- Handy, C. (2016). *Understanding organizations*. Penguin.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=O-Q9QbAveh4C&oi=fnd&pg=PT4&dq=Handy,+C.+\(2016\).+Understanding+Organizations+\(5th+ed.\).+Penguin+Business.&ots=hViQuAnwWv&sig=aSxNqsl06OaiPnTiqUJxBKqVmZ4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=O-Q9QbAveh4C&oi=fnd&pg=PT4&dq=Handy,+C.+(2016).+Understanding+Organizations+(5th+ed.).+Penguin+Business.&ots=hViQuAnwWv&sig=aSxNqsl06OaiPnTiqUJxBKqVmZ4#v=onepage&q&f=false)
- Han, H. (2022). The effectiveness of weighted least squares means and variance adjusted based fit indices in assessing local dependence of the rasch model: Comparison with principal component analysis of residuals. *Plos one*, 17(9), 1-10
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0271992>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations*, 2nd Edition, USA, CA: Sage Publications
- Johnson, B., & Christensen, L. (2019). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. Sage Publications.
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Mena Méndez, Dariel. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, (46), 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Morales, O. (2023, marzo 23). La cultura organizacional en las instituciones del Estado. *RPP*. <https://rpp.pe/columnistas/oswaldomorales/la-cultura-organizacional-en-las-instituciones-del-estado-noticia-1474569>
- Nieto, N. T. E. (s/f). *Tipos de investigación*. 117.99.173. <http://190.117.99.173/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Reyes, Javier, & Moros, Helena. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. Epub 01 de septiembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=.
- Lopez, P & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ª edición). Creative Commons. <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/Roldan-y-Fachelli.pdf>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1116. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

- Okorie, C. G., & Ugwu, K. E. (2018). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Study of Selected Small and Medium Scale Enterprises in Nigeria. *Journal of Management and Strategy*, 9(3), 14-23.
- O'Reilly, C., Chatman, J. y Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34,487-516
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227–232.
<https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Oyanedel, J., Vargas, S., Mella, C., & Páez, D. (2017). Los autores aludidos ofrecieron la siguiente réplica: Cálculo de confiabilidad a través del uso del coeficiente Omega de McDonald. *Revista médica de Chile*, 145(2), 272-273.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872017000200019&script=sci_arttext&tlng=pt
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and leadership: A dynamic view*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Van Huy, N., Thu, NTH, Anh, NLT et al. La validación del instrumento de evaluación de la cultura organizacional en el entorno sanitario: resultados de un estudio transversal en Vietnam. *BMC Salud Pública* 20, 316 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8372-y>
- Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. (2019). Bienestar laboral: diferencias entre empresas sociales, entidades públicas y empresas capitalistas en España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 85-103.
<https://pdfs.semanticscholar.org/1344/011d5e74d1251bc657bf0d41793ebb74a258.pdf>
- Vizioli, N. & Pagano, A. (2022). De alfa a omega: Estimación de la confiabilidad ordinal. Una guía práctica. *Revista Costarricense de Psicología*, 41(2), 119-136.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-29132022000200119&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo: Matriz de operacionalización de la variable

En la tabla 5 se observa la operacionalización de la variable

Tabla 4

Matriz de Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Nivel de medición
Cultura organizacional	Es la agrupación de valores y creencias común que intercambian comportamientos de los colaboradores de la empresa, modificando su manera de laborar y socializar entre sí (Cameron & Quinn, 2011).	Se trabajará y con base en las definiciones establecida por Cameron y Quinn en su instrumento de (OCAI).	El modelo de Cameron y Quinn presenta seis dimensiones: características dominantes, liderazgo organizacional, gestión de empleados, unión organizacional, énfasis estratégico y criterio de éxito.	Intervalo

En la tabla 6 se observa el análisis descriptivo de los 24 ítems que pertenecen al cuestionario de evaluación de la cultura organizacional, se obtuvo una media de 2.41 a 2.66, asimismo una desviación estándar de 0.92 a 1.041, en tanto los valores de asimetría y curtosis refieren la presencia de normalidad ante valores inferiores a ± 2 .

Tabla 5

Análisis descriptivo de los ítems cuestionario de evaluación de la Cultura Organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo

Ítems	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
1	2.46	0.966	.330	-.220
2	2.41	0.921	.340	-.170
3	2.67	1.041	.500	-.140
4	2.57	1.038	.420	-.130
5	2.49	1.015	.570	.010
6	2.41	.989	.600	.080
7	2.48	.987	.460	-.060
8	2.45	.997	.430	-.290
9	2.47	.963	.450	-.040
10	2.49	.958	.630	.200
11	2.55	.997	.610	.180
12	2.53	.957	.530	.270
13	2.49	.943	.410	.070
14	2.47	.939	.540	.210
15	2.66	1.012	.430	-.090
16	2.66	.962	.520	.100
17	2.55	.997	.470	.070
18	2.61	.927	.560	.480
19	2.52	.924	.650	.400
20	2.62	.953	.320	.000
21	2.61	.990	.580	.090
22	2.58	.933	.650	.400
23	2.58	.921	.630	.610
24	2.62	1.031	.490	-.090

Anexo 2: Instrumento

ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE ASSESSMENT INSTRUMENT (OCAI)

I. Generalidades

Edad:

Sexo:

Cargo:

Área en la que labora:

Tiempo de permanencia en la empresa (meses):

Rubro de la empresa:

II. Instrucciones

Siguiendo la escala donde 1 significa que la oración "No caracteriza a la empresa" hasta 5 donde "Caracteriza muy bien a la empresa", valora la medida en que los siguientes enunciados identifican la cultura Actual de la empresa y luego la cultura de Preferencia en 5 años. No hay respuestas correctas o equivocadas, solo nos interesa saber su opinión. Sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y no afectarán su evaluación.

No caracteriza a la empresa	Caracteriza poco a la empresa	Caracteriza medianamente a la empresa	Caracteriza bien a la empresa	Caracteriza muy bien a la empresa
1	2	3	4	5
1. Características Dominantes			Ahora	Preferencia
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos.			
B	La organización es dinámica y emprendedora. Las personas están dispuestas a hacer valer sus ideas y tomar riesgos.			
C	La organización está muy orientada hacia resultados. Una preocupación principal es realizar el trabajo cumpliendo con los estándares solicitados. Las			

	personas son muy competitivas y orientadas al logro.		
D	La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Por lo general los procedimientos formales gobiernan lo que la gente hace.		
	TOTAL		
2. Liderazgo Organizacional		Ahora	Preferencia
A	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de guía, que orienta y brinda entrenamiento.		
B	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de mentalidad empresarial, innovación o adopción de riesgos.		
C	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de un enfoque audaz, orientado hacia los resultados y que deja de lado lo que no tiene importancia directa sobre dichos resultados.		
D	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de eficiencia en la coordinación, la organización y el desarrollo sin contratiempos.		
	TOTAL		
3. Gestión de Empleados		Ahora	Preferencia
A	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por trabajo en equipo, consenso y participación.		

B	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por adopción individual de riesgos, innovación, libertad y excelencia.		
C	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por alta competitividad, altas demandas y logros.		
D	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por brindar seguridad, estabilidad y protección a las personas.		
	TOTAL		
4. Cohesión Organizacional		Ahora	Preferencia
A	Lo que une a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es una prioridad.		
B	Lo que une a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Se hace énfasis en estar a la vanguardia.		
C	Lo que une a la organización es el énfasis en los logros y la realización de objetivos. La audacia y el deseo de vencer son temas comunes.		
D	Lo que une a la organización es el conjunto de reglas y políticas formales. Es importante mantener una organización que funcione sin contratiempos.		
	TOTAL		
5. Énfasis Estratégico		Ahora	Preferencia
A	La organización hace énfasis en el desarrollo humano. Persisten altos niveles de confianza, franqueza		

	y participación.		
B	La organización hace énfasis en adquirir nuevos recursos y crear nuevos retos. Se valora el intentar cosas nuevas y explorar posibilidades futuras como oportunidades.		
C	La organización hace énfasis en promover acciones competitivas y consecución inmediata de resultados.		
D	La organización hace énfasis en la permanencia y la estabilidad. Son importantes la eficiencia, el control y la fluidez de las operaciones.		
6. Criterios de Éxito		Ahora	Preferencia
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo del recurso humano, trabajo en equipo, compromiso de sus empleados e interés por las personas.		
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con el mejor producto. Es líder en el producto y en su innovación.		
C	La organización define el éxito sobre la base de vencer y mantenerse a distancia de la competencia. El liderazgo competitivo es clave.		
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. La entrega confiable y los cronogramas sin contratiempos son elementos críticos.		
TOTAL			

Anexo 3: Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Esta investigación tiene como propósito medir que el tipo de cultura que tiene El gobierno Regional La Libertad. Su participación es muy importante puesto a que esta información será utilizada y filtrada con estrictamente correspondientes a investigación tipo psicométrico.

Si accede, deberá completar DE FORMA ANÓNIMA, una ficha de datos generales y unas Escalas de tipo autorreporte. La duración aproximada de todo el proceso es entre 20 a 25 minutos.

Es importante recalcar que NO EXISTEN RIESGOS POTENCIALES de su privacidad o confidencialidad porque las respuestas serán totalmente anónimas. Su participación honesta permitirá sugerir mejoras a la institución respecto a la gestión de la calidad educativa. Los resultados serán publicados como investigaciones que no harán mención directa a los participantes o a la institución.

Si tuviera alguna consulta, puede contactarse al correo ncastilloal22@ucvvirtual.edu.pe o gtavares@ucvvirtual.edu.pe

"He leído la información brindada líneas arriba y estoy de acuerdo en participar en forma voluntaria en la investigación".

(Si acepta participar, marca el botón "Acepto")

Sí, Acepto.	No, Acepto.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AZABACHE ALVARADO KARLA ADRIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Validez y fiabilidad del cuestionario de evaluación de la Cultura Organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo.", cuyos autores son CASTILLO ALVA NAYELY DANAE, TAVARA ESPINOZA GIANCARLO ANDRE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AZABACHE ALVARADO KARLA ADRIANA DNI: 40867820 ORCID: 0000-0003-3567-4606	Firmado electrónicamente por: KAZABACHEA el 07- 02-2024 08:58:37

Código documento Trilce: TRI - 0726629