



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Cultura organizacional en trabajadores de un área de la
Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Ferrer Taboada, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0003-4745-7545)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios padre, mi señor, que guía cada paso de mi vida.

A mi padre Marcelino y en especial a la memoria de mi madre Marcelina.

A mi esposa María Elena Escobar Silva, mis hijos, Sebastián Alberto, Marcelo Alberto y mi hermano Tony.

Carlos Alberto

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme avanzar, por ahora, hasta esta etapa de mi vida.

A mi familia, a mi hermana Lina Janeth Ferrer Taboada, por su cariño y amor.

Al Mg. Eddy Eugenio García García, por su guía, dedicación y enseñanza en este proceso final como estudiante de pre grado.

A la Universidad César Vallejo y a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

Al PhD. José María Huamán Ruiz, la Lic. Margarita Ayala y a la Lic. Isabel Melgarejo.

A mis amigos David Blas, Roger Antón Carbajal y Tony Espinoza por el apoyo constante en la vida universitaria.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
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	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel de cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020	17
Tabla 2	Nivel de involucramiento en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020	18
Tabla 3	Nivel de consistencia en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020	19
Tabla 4	Nivel de adaptabilidad en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	20
Tabla 5	Nivel de misión en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	21

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. El tipo de estudio fue básico, descriptivo, diseño no experimental transversal; la población estuvo conformada por 132 trabajadores y el instrumento fue el Cuestionario Organizational Culture Survey de Denison adaptado por Bonavía, Prado y Barberá, (2009). Los resultados evidenciaron que el 40,2% de los encuestados tienen nivel medio de cultura organizacional, el 32,6% nivel bajo y el 27,2% nivel alto; además en la dimensión involucramiento el 37,9% tienen nivel medio, en la dimensión consistencia el 37,9% tienen nivel bajo, en la dimensión adaptabilidad el 44,7% tienen nivel medio, y en la dimensión misión el 36,4% tienen nivel bajo. Se concluye que en los colaboradores predomina el nivel medio de cultura organizacional.

Palabras clave: cultura organizacional, involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión.

Abstract

The present study aimed to determine the level of organizational culture in workers in an area of the Provincial Municipality of Barranca, 2020. The type of study was basic, descriptive, non-experimental cross-sectional design; the population consisted of 132 workers and the instrument was the Denison Organizational Culture Survey questionnaire adapted by Bonavía, Prado and Barberá, (2009). The results showed that 40.2% of those surveyed have a medium level of organizational culture, 32.6% have a low level and 27.2% have a high level; Furthermore, in the involvement dimension 37.9% have a medium level, in the consistency dimension 37.9% have a low level, in the adaptability dimension 44.7% have a medium level, and in the mission dimension 36.4% they have low level. It is concluded that the average level of organizational culture predominates in the collaborators.

Keywords: organizational culture, involvement, consistency, adaptability, mission.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional cumple un rol influyente en el crecimiento de las instituciones, es un beneficio esencial reconocido por los empleados, aporta alternativas para la resolución de situaciones que se presentan en el proceso de adaptación al ambiente laboral. En este sentido Cameron y Quinn (2006), sostienen que las instituciones experimentan situaciones que demandan innovación permanente interviniendo en el progreso de una empresa, únicamente instituciones que consideraron el efecto organización con cultura han logrado sostenibilidad en el rubro empresarial.

En este sentido, el panorama del trabajo y de las organizaciones en la Región de América Latina y el Caribe, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), menciona que la informalidad laboral es del 53,8%, esto incluye el ámbito agrícola y no agrícola, son aproximadamente 140 millones de personas que trabajan en condiciones precarias, desprotegidas de sus derechos sociales y legales; por otro lado, la migración es un tema preocupante al saber que en el mundo existen más de 164 millones de trabajadores en estas condiciones, esto es más visible en la movilización de ciudadanos venezolanos durante los últimos años en los países de América del Sur y Centroamérica.

La cultura es la personalidad de una organización, o las características que generan su identidad que las diferencian de otras organizaciones, dentro de estas se pueden percibir características negativas o positivas, que afectan o influyen en el sistema interno o externo de las organizaciones (Llanos, 2016). En este sentido al analizar la cultura en las organizaciones, estudiosos consideran que es una variable que afecta o influye en la productividad y en el desarrollo sustentable de las organizaciones (Carro, Sarmiento & Rosano, 2017).

En el Perú, Cajavilca, Palomino, Pozo y Rodríguez (2019) reportaron que un 75.3% de su población de estudio se encuentra involucrado en su trabajo y en menor medida en la dimensión consistencia (72.7%), estos datos hacen referencia a la cultura organizacional, donde la mayoría se perciben empoderados de su trabajo que realizan, han desarrollado y priorizado estrategias para lograr la visión

y misión institucional, con la intención de comprender y satisfacer las exigencias y necesidades de la población.

Las áreas diferenciadas entre gerencias, direcciones y oficinas de una organización tienen variadas subculturas, pese a ello, la cultura de una organización debe ser determinante en todos, partiendo que, sin esta, se arriesgan a perder la visión y misión. En tal teoría, en una institución se requiere contemplar la educación relacionada a cultura en sentido convivencia, puesto que, identificando cualidades, cada miembro actuará con mejor desempeño, que sus temas y metas más relevantes y condiciones secundarias (Chiavenato, 2009). Según Cameron y Quinn (1999), postulan que en cada grupo social se vive con influencias de niveles de cultura diferentes, la religión como cultura general, comunidades de nacionalidades diversas y con niveles de culturas menores, donde bien encajan la definiciones de género, las costumbres industriales y regionales, es así que la tecnología, servicio al cliente, la competitividad se observa en cada grupo según las costumbres transmitidas, desde los hábitos, las reglas y la forma de comunicarse entre ellos y entre otros.

La ausencia de cultura organizacional conduce a que los trabajadores sientan poco compromiso con la misión y visión de una organización, por lo que, los objetivos pueden verse comprometidos deficientemente y no alcanzar metas estimadas. Este hecho, podría ocurrir porque la esencia de la organización solo tiene como prioridad que los colaboradores cumplan con su actividad laboral y se retiren a sus hogares, puntos que deben estar considerados en la política básica de la empresa.

Enunciada la definición base del tema y tras relacionarla con la investigación realizada, se logró observar que el personal de la Municipalidad de la Provincia de Barranca no concuerda con la definición ni con los componentes que cuenta una institución con cultura organizacional, no se identifican con las normas y valores de la organización, el compromiso con los principios de la organización es deficiente, el control por parte de los administradores es agotador, vertical y burocrático, la inspección es rigurosa, los trabajadores gozan de escasa libertad, la subgerencia considera como punto principal la producción y las relaciones son distantes institucionalmente, así ocurrió que, el compromiso de los trabajadores no están vinculados con misión que aspira la municipalidad.

Asimismo, la Municipalidad Provincial de Barranca, está conformada por especialistas calificados en la promoción y desarrollo social y bienestar físico de los trabajadores, pese a ello, en los trabajadores se observó no estar a gusto con su actividad laboral, el trabajo integral en el área se ve afectado por la falta de conocer misión y visión de la institución, el equipo laboral opera con esfuerzo en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, aparentemente existe niveles de comunicación y coordinación deficientes. Se estima que los colaboradores son conocedores de lo que podrían realizar, quizás hasta tienen ideas primarias de las formas de cómo hacerlo, sin embargo, no se pudo constatar que ellos conozcan a ciencia cierta lo referente a la definición de cultura en una organización.

Ante esta realidad, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?

Esta investigación tuvo pertinencia teórica, debido a que se incrementó el conocimiento relacionado con la variable de estudio llenando un vacío del conocimiento. Asimismo, los resultados podrán considerarse como antecedentes y referencias para futuras investigaciones en trabajadores de la municipalidad de Lima y Provincias. También la pertinencia social, debido a que se pondrá en evidencia los niveles de cultura organizacional de los trabajadores, mejorando la predisposición del trabajador, la imagen empresarial, el vínculo laboral; por ende, se obtendrá una mejor sensación del trabajador y productividad en la empresa, contribuyendo así a la sociedad.

Como objetivo general en esta investigación se planteó lo siguiente: Determinar el nivel de cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Así también, como objetivos específicos se plantearon los siguientes: Determinar el nivel de involucramiento en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020; Determinar el nivel de consistencia en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020; Determinar el nivel de adaptabilidad en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020; y Determinar el nivel de misión en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se reportaron los siguientes antecedentes: Solarte, Solarte y Barahona (2018) en Colombia, cuyo propósito fue evaluar la cultura organizacional con la determinación de la capacidad de innovación y reconocimiento del nivel de orientación al mercado que presentan las empresas familiares de la ciudad de San Juan de Pasto. El tipo de investigación fue cuantitativo, empírico-analítico y explicativo; la muestra estuvo conformada por 234 personas entre gerentes, fundadores y dueños de empresas. Dentro de los resultados se encontró que, la innovación establece en mayor medida a la orientación al mercado que la cultura organizacional de la empresa; la variable la orientación al mercado es la que más causalidad muestra sobre la variable innovación. En las conclusiones, la más importante fue que a medida que la empresa incorpora en su producción algún tipo de innovación, la orientación al mercado crece en una magnitud en concreto, esto quiere decir, las dos variables están relacionadas y mantienen una relación positiva. Además, Ortiz (2016) en México, tuvo como propósito aproximar la caracterización de la cultura de una entidad productora, parte de una empresa transnacional. En su estudio que en la cultura Clan, se puede laborar a gusto y compartir ideas y valores.

Carro, Sarmiento, y Rosano (2017) en México, en su investigación, el propósito es determinar cómo la cultura organizacional afecta la sustentabilidad empresarial y aplicarla a la industria cerámica en Tlaxcala, México. El método incluye la adopción de los estándares culturales de Denison para los objetivos de desarrollo sostenible. Por ello, se diseñó y aplicó un instrumento y se diagnosticaron los factores del modelo mediante análisis de inferencia. Los resultados muestran que la cultura organizacional incide en los aspectos sociales e institucionales, y se cree que es necesario formular estrategias para considerar los aspectos de sustentabilidad como el eje sustantivo de la cultura corporativa.

En la realidad peruana se encontraron los siguientes antecedentes: Aguirre (2019) optó por determinar el nivel de cultura organizacional en trabajadores del departamento de Gestión Humana en la sede central de Angamos, 2019. El enunciado fue una investigación de tipo descriptiva, de nivel básica con un enfoque cuantitativo. En relación al diseño es no experimental, de corte transversal. Fueron

42 los colaboradores considerados como población. La herramienta empleada fue el interrogatorio de Evaluación de Cultura Organizacional de Denison. Concluyó la investigación con 60% de nivel de percepción alta sobre cultura organizacional, quedando evidenciando que el ambiente laboral es confortable el mismo que permite el desempeño laboral integrado. También, sirvió para plantear ideas de optimizar el nivel de una organización con cultura partiendo de las conclusiones de la investigada.

Bazo (2019) también planteo determinar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores del Módulo Penal de Huaral-Sub Sede Las Orquídeas, 2019. Fue una investigación de tipo descriptiva, de nivel básica y con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal. Fueron 35 los integrantes de la población tomados como muestreo. Se empleó como herramienta el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison (2000). Concluyó con nivel moderado en un 80% y en un 14% responde a un nivel fuerte, determinándose que existe un escalón alto de responsabilidad de los trabajadores con la institución.

Maldonado (2018) tuvo por objetivo investigar la cultura organizacional en la empresa Yamaha Motor – Lima, 2017. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. La muestra fue conformada por 50 colaboradores. Utilizo como instrumento el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison. Logró concluir que un nivel cultural organizacional en Yamaha Motor es bueno y se refleja en un 74%; sin embargo, hay niveles regulares en un porcentaje considerable como es el caso de incremento de capacidades, armonización e integración, inducción al cliente, guía y propósitos estratégicos; los cuales deben ser abordados de manera inmediata en el plan de capacitación anual.

Santizo (2018) en su investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los Colaboradores de fábrica Cantel del área de producción tejido, preparación y revisado. Utilizó un estudio tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo. 80 personas fueron consideradas como población de muestra. Como herramienta fue empleada una escala de Likert. El autor concluyo que, en los trabajadores, un 81% asimilaron los requisitos que maneja la institución, trasciende por tal, que el valor al capital humano se sostiene establecidos en los objetivos de la empresa.

Saravia (2017) tuvo como objetivo identificar la Cultura Organizacional actual y preferida en trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima Metropolitana. Con una población de 131 colaboradores de ambas sexualidades, con edades de 20 a 60 años, trabajadores de diferentes gerencias, personal administrativo y operativo de todas las áreas situadas en Lima Metropolitana. Con un diseño de corte transversal, de tipo descriptivo no experimental, y enfoque metodológico cuantitativo. Empleó de herramienta el Cuestionario de Evaluación de Cultura Organizacional (OCAI) de Cameron y Quinn (2006). A consecuencia se obtuvieron dos culturas perceptibles en la organización, la primera en relación a la actual y otra en función a la preferida, la primera de condiciones de Clan con conductas adhocráticas tipo mercado y jerárquica, con una influencia estilo Clan con 0,67 de fiabilidad y en la situación preferida en condiciones de mercado con una fiabilidad de 0.81.

León (2017) planteó como meta saber de la Cultura Organizacional de la empresa SIGSO Consultores Laborales, Lima, 2017. El estudio fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental transversal. 80 empleados de la organización constituyeron el muestreo, como herramienta se empleó el cuestionario de Cultura Organizacional de Denison. Concluyendo que, con un 80% de los empleados coinciden en percibir una Cultura Organizacional deficiente en la institución SIGSO, Consultores Laborales. Así mismo, a niveles específicos se halló que un 65% en la dimensión de involucramiento, un 55% en relación a dimensión de consistencia es deficiente, en adaptabilidad también se identificó débil el 56.3% de bajo nivel, finalmente en la dimensión identificación en relación a la misión de la empresa se halló 66.3% también débil, bajo estas estadísticas la institución de forma sistemática y pertinente debe ahondar en la Cultura Organizacional y componentes, considerar las ventajas elaborando con personas calificadas un proyecto e inducir la Cultura Organizacional en su trabajadores.

En este mismo orden de ideas, Denison (1996) refiere que la *Cultura Organizacional* es la columna vertebral de la organización, se basa en los valores, creencias y supuestos de cada integrante de la empresa para orientar su comportamiento y promover el trabajo conjunto. Robbins (2004), indica que orientar que una organización con niveles culturales se enmarca a una agrupación de normas colaboradoras, asimiladas por los trabajadores de una institución, las mismas que la

distinguen sobre las demás. Básicamente son una agrupación de inconfundibles principios que la institución sostiene.

Para Schein (2004), son componentes de hipótesis elementales que intervienen en un equipo humano, que los dispone a resolución de situaciones adversas y que les permite adecuación a factores externos e integración de capital humano, operando eficientemente como tales, es así que, inducirlos en personal que inicia en la empresa, desde la manera de percibir, como cavilar y experimentar en función a situaciones que demanden resoluciones. Además, agrupaciones conceptuales y apreciaciones conocidas por integrantes una institución. Estos enunciados se convierten en pilares para desarrollar Cultura Organizacional, manifestándose en códigos, forma de proceder y sistema (Garibaldi, Wetzell y Ferreira, 2009).

También, la Cultura Organizacional es un modelo de supuestos compartidos en un grupo de una organización que permite adaptarse y resolver problemas externos e internos (María, 2010). De otro lado, Arbaiza (2017) considera la cultura organizacional como la norma de comunicación social entre los miembros de la organización, para definir metas, valores y políticas organizacionales, como un referente para generar identidad y fortalecer su compromiso, seguridad y satisfacción.

En cuanto a las *características* que determinan la cultura organizacional, Robbins y Judge (2013) mencionan las siguientes: 1) Innovación y toma de riesgos, cómo animar a los empleados a que presenten ideas innovadoras y a que puedan asumir riesgos; 2) Atención a los detalles, verificar cómo los empleados se adaptan a las funciones y acciones dentro de la organización; 3) Orientación a los resultados, obtener resultados o eventos, no métodos para alcanzar metas; 4) Orientación a la gente, cómo obtienen resultados las personas que colaboran dentro de la organización; 5) Orientación a los equipos, la forma de organizar las actividades, porque en muchas oportunidades el trabajo en equipo es la primera opción; 6) Dinamismo, las peculiaridades de los colaboradores determinan la preferencia por personas con mayor motivación y capacidad y 7) Estabilidad, cómo se organiza la organización para realizar diversas actividades.

En lo que respecta a la *repercusión de la organización con cultura*, Davis y Newstrom (2003) postularon que la cultura organizacional es primordial para alcanzar las metas en una compañía, partiendo que generan que los colaboradores se identifiquen nítidamente con la óptica visionaria de la organización, con la misma, se convierten en una organización que ofrece permanencia y prolongación laboral para sus colaboradores, generando en estos la impresión de confianza. Los recursos intangibles tienen mayor probabilidad de cumplir con estas características, y la cultura organizacional será una de ellas, que siempre que sea flexible, fácil de cambiar y consistente con la estrategia de la empresa, se convertirá en fuente de ventaja competitiva sostenida (Cabello y Valle, 2002).

Por lo que se refiere a los *tipos de cultura organizacional*, existe una clasificación de Ritter (2008), que ha sido más aceptada y generalizada, clasificándola en cuatro: 1) *Cultura burocrática*, las llamadas organizaciones que realizan acciones de acuerdo con las regulaciones se basan en las normas directas de la organización; 2) *Cultura de clan*, invocado de manera organizacional que enfatiza la sociabilidad, se refiere a un alto grado de compromiso personal para producir la productividad y rentabilidad esperada por la organización; 3) *Cultura emprendedora*, la llamada organización tiene alta creatividad y capacidad para asumir riesgos; y 4) *Cultura de mercado*, por lo tanto, para las organizaciones que continúan logrando sus objetivos (especialmente en el campo financiero), la competencia y la orientación a las ganancias a menudo dominan.

El modelo que sustentará el presente estudio es el *Modelo teórico de Denison (1990)*; el autor propone un modelo teórico de cultura organizacional, en el que describe la posible relación entre cultura organizacional y desempeño organizacional. El modelo que utilizan en varios países/regiones del mundo en la actualidad tiene un proceso de encuesta de más de 20 años, y su único propósito es poder entender la cultura organizacional a nivel multidimensional.

Denison (1990) señala que la cultura organizacional contiene cuatro dimensiones culturales, las cuales tienen un impacto en el desempeño de la organización, siendo las siguientes: *Involucramiento*, las organizaciones objetivas empoderan a sus integrantes, se desarrollan en grupos y despliegan los talentos

humanos de forma holística; los integrantes de estas organizaciones se involucran en sus roles laborales y se perciben que son un componente relevante de la organización. (Denison, 2001). Ocurre así, que Chiavenato (2006) reseña la peculiaridad cultural de implicación con otra calificación, le concede el nombre de Orientación hacia las Personas que es el grado de sostenibilidad institucional hacia los trabajadores en relación a las consecuencias sobre la decisión de la empresa. Además, para García (2017), los empleados son una parte importante de cualquier organización, porque sin empleados, la empresa no tiene sentido, por eso es necesario asegurar el compromiso de los empleados con la empresa, el sentido de pertenencia a los empleados y el sentido de autonomía y responsabilidad entre todos los empleados.

El rasgo cultural de implicación se caracteriza por tres índices de comportamiento: empoderamiento, es el nivel de compromiso, libertad y autogestión sostenida por los colaboradores de la organización hacia sus capacidades y competencias (Serna, 1997); trabajo en equipo, el mérito reside en el trabajo participativo en relación a metas comunes, identificándose todos los colaboradores responsables del mismo (Denison, 2001); y desarrollo de capacidades, la institución financia sistemáticamente en la evolución de resultados y aspectos de sus empleados en función de conservar su competencia, así, obteniendo horizontes innovadores en el rubro (Denison, 2001).

El segundo rasgo cultural es Consistencia, el proceder de los colaboradores es definido por el compuesto de consideraciones que motiva a dirigentes como partidarios a sostener alianzas, en sentido que, las funciones de la organización queden establecidas de forma ideal; la coherencia o consistencia es una herramienta poderosa de permanencia y unificación de una compañía que no si no la consecuencia de una mirada fraternal con índices de óptimo nivel de armonía (Denison, 2001). La integridad forma una cultura, que está formada por puntos de vista, valores y sistemas de símbolos comunes entendidos por los miembros de la organización; estos sistemas de control implícitos e invisibles basados en valores internos pueden ser herramientas efectivas de coordinación e integridad (y se basan en reglas claras, comparado con el sistema de control externo) (Khakpoor, Pardakhtchi, Qahremani, & Abulqasemi, 2009).

El rasgo cultural de consistencia se caracteriza por tres índices de comportamiento: valores centrales, donde los integrantes de una empresa concuerdan en secuencia de consideraciones permitiendo identificación y claras posibilidades; acuerdo, donde los integrantes de una empresa tienen la capacidad para acordar en asuntos cruciales; y coordinación e integración, los distintos sectores y direcciones organizacionales tienen la capacidad de laborar colectivamente enfocados en lograr metas definidas (Denison, 2001).

El tercer rasgo cultural es Adaptabilidad, las instituciones integradas de forma excesiva presentan a menudo resistencia al cambio y baja disposición de adaptación a realidades desconocidas. La unificación nuclear organizacional y adaptabilidad a lo externo, suelen ser dificultosas de asimilar, por tal, la adaptabilidad importante es, para desarrollar empresas eficaces (Denison, 2001). La organización integrada apenas ha cambiado, por lo que la integración interna y la adaptabilidad externa pueden ser las ventajas de estas organizaciones. La organización respaldada está dirigida por el cliente, es riesgosa, puede aprender de los errores y tiene la capacidad y la experiencia para impulsar el cambio. Mejorar continuamente la capacidad de la organización para proporcionar servicios a los clientes, estas organizaciones suelen ver un aumento en las ventas y la participación de mercado (Imani, 2012). Tiene la capacidad de responder a los cambios ambientales y las nuevas necesidades de los clientes. Considera que una organización bien integrada suele ser la más difícil de cambiar, la integración interna y la adaptación externa entrarán en conflicto entre sí (Denison et al., 2003).

El rasgo cultural de adaptabilidad se caracteriza por tres índices de comportamiento: orientación al cambio, refiere a organizaciones que se desarrollan en la transformación de variantes e indagación incesante de prosperar, priorizan evaluar, ingenio renovador, audaz y conocimiento alternativo (Quintana, 2000); orientación al cliente, la organización sabe de las demandas de sus consumidores y se antepone exigencias venideras (Denison, 2001); y aprendizaje organizativo, una empresa coge, incorpora y reforma indicadores externos oportunamente que impulsen originalidad, aumentado experiencia y competencias insuperables (Denison, 2001).

El cuarto rasgo cultural es Misión, oportunamente el rasgo cultural de mayor prioridad fuese la sensación del propósito. Las empresas que no tienen definidas la dirección, por lo general terminan en situaciones no calculadas. Las empresas competitivas atesoran dirección con metas trazadas, la misma, señala logros y propósitos organizacionales definitivos, de igual sentido son visionarios en cómo se desarrollará la empresa a mediano y largo plazo (Denison, 2001). Las organizaciones que se ven obligadas a cambiar sus objetivos principales son las que tienen problemas. Cuando una organización se ve obligada a cambiar su misión, es necesario cambiar su estrategia, estructura, cultura y comportamiento. En este caso, un líder fuerte puede determinar el punto de vista de la organización y crear una cultura que apoye ese punto de vista (Ahmady, Nikooravesh, y Mehrpour, 2016).

El rasgo cultural de misión se caracteriza por tres índices de comportamiento: dirección y propósitos estratégicos, las nítidas pretensiones tácticas definen los objetivos de una empresa y orientan la forma de participación de los colaboradores en general y como pueden aportar en el progreso de una empresa; metas y objetivos, es viable vincular las metas y el propósito de los trabajadores de una empresa con la misión, facilitando el desarrollo de la visión y la dirección estratégica de los roles laborales; y visión, una empresa se sostiene en la reputación consentida en relación a la forma de como pretende ser identificada a largo plazo. Este panorama colectivo representa la apreciación central y se enmarca en el sentir y pensamiento de los integrantes de una compañía, brindando así, orientación y destino (Denison, 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación realizada fue de tipo descriptiva básica, dado que, oportunamente se ejecutó una selección teórica y calificación de ensayos previos sondeados respecto a una realidad dificultosa, por tal se amplía el entendimiento sobre la variable estudiada para así alcanzar un resultado verídico, así mismo, es descriptivo por razón que pretende precisar peculiaridades y particularidades relevantes en una anomalía que se estudia. Describe preferencias de una población. Básicamente intenta calcular información individual sobre el área respecto definición de la variable referida, se aclara que, el objetivo no es señalar la forma cómo se relacionan éstas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación: Concuerta con un diseño no experimental, dado que, se realizó el estudio sin maniobrar intencionalmente la variable y se respetó la fenomenología registrada en su espacio connatural, así también, el estudio exploratorio fue de corte transversal por razón que se agrupan referencias en una circunstancia singular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Cultura organizacional

Definición conceptual.- Se define como apreciaciones, ideales, como génesis primordial que brinda soporte a la gestión de una empresa y su sistema, también, las prácticas y procedimientos que fortalecen y guían tales principios esenciales (Denison, 1994, como se citó en Bonavía, Prado y Barberá, 2009).

Definición operacional.- La variable se calculó en 04 dimensiones: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión, las mismas que cuentan con 03 indicadores cada una que a la vez poseen ítems que a su vez cuenta cada una con una escala de Likert con 05 opciones de respuesta: I – Muy en desacuerdo, II– En desacuerdo, III– Neutral; IV– De acuerdo y V– Total de acuerdo.

Escala de medición.- Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por 194 obreros de 18 a 72 años de edad, de sexo masculino y femenino, que pertenecen a la Sub Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad de Barranca. Puesto que, la población se trata de una agrupación limitada o ilimitada de sujetos con particularidades comunes que serán objeto de estudio (Arias, 2016).

Criterios de inclusión

- Trabajadores pertenecientes a la Sub Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad de Barranca.
- Trabajadores voluntarios a participar del estudio.
- Deben cumplir entre las edades de 18 a 54 años de edad.
- Trabajadores del sexo.
- Masculino y femenino.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no deseen formar parte del estudio.
- Trabajadores indispuestos por motivo de salud.
- Trabajadores que no hayan completado el instrumento.

Muestra: Estuvo conformada por 132 obreros de 18 a 54 años de edad, de sexo masculino y femenino, que pertenecen a la Sub Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad de Barranca; se entiende por muestra al segmento de una población la misma que se considera representativa del universo, que se selecciona con la finalidad de obtener información de determinadas variables de estudio (Muñoz, 2015).

Muestreo: Fue no probabilístico por conveniencia, el mismo que se entiende como un procedimiento de fácil acceso para el investigador que lo conlleve a obtener la información de los elementos que constituyeron la muestra de estudio los mismos que se seleccionan debido a la facilidad y economía (Muñoz, 2015). En este mismo sentido, la unidad de análisis fue cada uno de los obreros que pertenecen a la Sub Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad de Barranca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para la investigación se utilizó como técnica la encuesta, el cual busca conseguir información que proporciona un conjunto de personas acerca de si mismos o sobre un tema específico (Arias, 2016).

Instrumento:

Para medir la cultura organizacional, se utilizó la Escala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS) procedente de Estados Unidos en el año 1991, que ha sido adaptada y estandarizada en España, por Bonavía, Prado y Barberá (2009), con el fin de contar con un instrumento adaptado al castellano y a su contexto sociocultural, en estudiantes de una universidad de Valencia. Asimismo, este instrumento fue adaptado en Perú, por Parco (2018).

La escala de cultura organizacional permite evaluar cuatro dimensiones o rasgos culturales: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, que consta de 60 ítems cerrada, la puntuación para cada dimensión es: 1 Muy en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Neutral; 4 De acuerdo; 5 Total de acuerdo. Este instrumento tiene un tiempo de aplicación de 20 minutos aproximadamente.

El instrumento cuenta con validez de contenido mediante la V de Aiken de la Escala de cultura organizacional de Denison (DOCS) se utilizó el coeficiente V de Aiken que se encuentra un $V > 0.80$ en los 60 ítems. Dado que se considera como valor límite inferior $V = 75$, por lo tanto, se concluye que todos los ítems del instrumento cumplen los requerimientos de este tipo de evidencia de validez.

En el análisis de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach muestra un valor ($\alpha=0.940$) y el coeficiente de Guttman un valor ($\lambda=0,880$) evidenciando que por ambos estadísticos los puntajes son aceptables para el estudio y muestra una buena correlación mediante el coeficiente de Spearman-Brown de longitud desigual entre la parte 1 y la parte 2 un valor de 0.930 siendo aceptable e indica que la parte 1 y la parte 2 existe una muy buena correlación, similar para medir el constructo.

Asimismo, el autor realizó el análisis por dimensiones, la dimensión Involucramiento el alpha de Cronbach es de 0.718 y el coeficiente de Guttman es de 0.576. La segunda dimensión Consistencia el alpha de Cronbach es de 0.775 y el coeficiente de Guttman es de 0.609. La tercera dimensión Adaptabilidad el alpha de

Cronbach es de 0.840 y el coeficiente de Guttman es de 0.767. La cuarta dimensión Misión el alpha de Cronbach es de 0.830 y el coeficiente de Guttman es de 0.715.

Para el presente estudio se realizó baremos y percentiles de la escala general y las dimensiones, según los datos obtenidos en la muestra estudiada.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos se realizó con la previa autorización de las autoridades de la Municipalidad Provincial de Barranca y a través de una entrevista con el área respectiva, la misma que, consideró relevante el estudio de investigación para probables mejoras significativas, la recolección de datos se llevó a cabo en la cuarta semana del mes de noviembre año 2020 en tres horarios, por razón que, el personal labora en jornadas de 8 horas distribuidos en 03 grupos; con el primer grupo se procedió a la aplicación del instrumento en horario de 5:00 a.m. conformado de 52 trabajadores, un segundo grupo de la misma cantidad de trabajadores a la 1:00 p.m. y un grupo final de 59 trabajadores a las 9:00 p.m. La aplicación del instrumento se realizó en el tiempo de 35´ antes de iniciar las actividades laborales, disponiendo de 10´ para indicaciones y conversatorio sobre la naturaleza del estudio y 25´ para la ejecución del mismo, así mismo se contó con previo consentimiento informado y se le solicitó el llenado del consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó a través del programa de Microsoft Excel para vaciar los datos del instrumento utilizado. Asimismo, se exportó al programa estadístico SPSS – versión 25 donde se ingresaron los datos y el análisis de la información se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva, haciendo uso de las tablas de frecuencia y porcentajes. Cada tabla se ha interpretado siendo coherentes con los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

El actual estudio se desarrolló cumpliendo los valores éticos adecuadamente, iniciando por solicitar el permiso a las autoridades donde se ejecutó la investigación, así mismo se respetó y consideró los principios fundamentales de Helsinki, precisar

de entre ellos, el consentimiento informado, derecho a la información y cuidado de los datos personales.

Citando el principio ético, beneficencia, se cumplió con la normativa universal, dado que los resultados obtenidos han tenido un sentido de valor estadísticos, no solo usando la información para los objetivos planteado de la investigación y si también, sin afectar ni exponer la dignidad, la integridad física y el bienestar psicológico de los trabajadores. Así también autonomía, otro principio ético, en el sentido que los datos informativos reunidos son verídicos y auténticos.

Cumpliendo el principio de justicia, no existió alteración de los resultados obtenidos, así, cumpliendo con la normativa rectora de investigación de la licenciada Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	32,6
Medio	53	40,2
Alto	36	27,2
Total	132	100,0

En la tabla 1 se observa que el 40,2% (53) de los encuestados tienen nivel medio de cultura organizacional, seguido del 32,6% (43) que presentan el nivel bajo y el 27,2% (36) están en el nivel alto.

Tabla 2

Nivel de involucramiento en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	37,1
Medio	50	37,9
Alto	33	25,0
Total	132	100,0

En la tabla 2 se observa que el 37,9% (50) de los encuestados tienen nivel medio en la dimensión involucramiento, seguido del 37,1% (49) que presentan el nivel bajo y el 25,0% (33) están en el nivel alto.

Tabla 3

Nivel de consistencia en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	37,9
Medio	48	36,3
Alto	34	25,8
Total	132	100,0

En la tabla 3 se observa que el 37,9% (50) de los encuestados tienen nivel bajo en la dimensión consistencia, seguido del 36,3% (48) que presentan el nivel medio y el 25,8% (34) están en el nivel alto.

Tabla 4

Nivel de adaptabilidad en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	31,1
Medio	59	44,7
Alto	32	24,2
Total	132	100,0

En la tabla 4 se observa que el 44,7% (59) de los encuestados tienen nivel medio en la dimensión adaptabilidad, seguido del 31,1% (41) que presentan el nivel bajo y el 24,2% (32) están en el nivel alto.

Tabla 5

Nivel de misión en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	36,4
Medio	48	36,4
Alto	36	27,3
Total	132	100,0

En la tabla 5 se observa que el 36,4% (48) de los encuestados tienen nivel bajo en la dimensión misión, seguido del 36,4% (48) que presentan el nivel medio y el 27,3% (36) están en el nivel alto.

V. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio, está referido a determinar el nivel de cultura organizacional que presentan los trabajadores de un área del municipio provincial de Barranca, 2020; en los resultados se evidencian que el 40,2% de los encuestados presentan niveles medios en cultura organizacional, el 32,6% presentan niveles bajos y 27,3% altos, si bien es cierto los datos están distribuidos en las tres categorías, existe un mayor predominio en el nivel promedio, dichas cifras concuerdan con Bazo (2019) al estudiar al personal de un Penal de Huaral, encontró que el 80% presenta un nivel moderado y el 14% nivel fuerte. En otras condiciones, se encuentran los resultados de Aguirre (2019), quien concluyó que el 60% de los colaboradores tienen una percepción alta de su cultura organizacional, evidenciando que el ambiente laboral es confortable el mismo que permite el desempeño laboral integrado; en este mismo orden se encuentran los datos de Maldonado (2018) en colaboradores de una empresa de ventas Yamaha Motor – Lima, quienes en su mayoría un 74% reflejan nivel bueno en cultura laboral; sin embargo, también hay niveles regulares que demuestra un aumento en las capacidades del equipo, donde tratan de armonizar, integrar e inducir a los clientes, en los propósitos estratégicos de la organización.

Desde la perspectiva de la cultura donde predomina el control interno y externo de la organización, que se expresa a través del orden, el control, la flexibilidad y la estabilidad; Ortiz (2016) en Veracruz, México, concluyó que en la cultura Clan, se puede laborar a gusto y compartir ideas y valores. Además, Vivanco y Franco (2012) consideran que se pueden reproducir una serie de cruces en este modelo de cultura, donde se pone de manifiesto el control interno y externo, la flexibilidad, la cultura del mercado, la jerarquía. En este sentido para poder comprender los resultados, se puede señalar que en la cultura organizacional, se ven involucrados una serie de principios, creencias y valores que componen el sistema gerencial de una organización, así como las prácticas de gestión y desempeño que refuerzan y sirven de modelos en estos principios básicos (Denison 1994, en Bonavia, Prado y Barberá, 2009); de modo similar, las municipalidades son organizaciones que poseen su propia cultura y por ende los colaboradores la asumen dependiendo de la circunstancias, los intereses, del involucramiento y del tipo de liderazgo que tienen.

Respondiendo al primer objetivo específico, que alude a la dimensión involucramiento, el 37,9% de los trabajadores municipales presentan un nivel medio, el 37,1% bajo y 25,0% nivel alto; en esta misma dimensión León (2017) reportó un predominio del 65% de los colaboradores en niveles bajos; en esta línea conceptual el involucramiento en las organizaciones es la característica de empoderar a los integrantes, donde se desarrollan los grupos y despliegan los talentos humanos de forma integral, es aquí donde se involucran los roles laborales y se perciben como componentes relevantes de una organización. En este caso los colaboradores indistintamente de la escala jerárquica que tienen, actúan en base a las decisiones y a los roles laborales de forma directa que contribuyen a la consecución de las metas de la organización (Denison, 2001). Por otro lado, se estima que el involucramiento de las personas de la organización, facilita la participación y el trabajo en equipo, genera un mayor grado de sostenibilidad institucional (Chiavenato, 2006). Así, en la medida que los colaboradores se empoderan de la cultura, tienen dominio, toman decisiones y son más competentes en el desempeño de su propia labor y esto genera, una sensación de pertenencia y compromiso hacia la organización (Denison, 2001). En tal sentido, estos resultados nos indican que un gran porcentaje que la población estudiada no presenta un adecuado involucramiento dentro de la organización, es decir no trabajan en equipo, no participan en actividades y no toman decisiones.

En relación al segundo objetivo específico que corresponde a la dimensión consistencia, el 37,9% de los trabajadores de un área de la municipalidad de Barranca, muestran nivel bajo, el 36,4% nivel medio y el 25,8% alto; contrariamente León (2017), reportó un 55% en niveles deficientes. La coherencia o consistencia es una herramienta poderosa que fortalece y unifica a una institución; por otro lado, también se encuentran los valores, los acuerdos y las coordinaciones que integran diversos sectores y direcciones que apuntan a una labor colectiva para lograr metas definidas (Denison, 2001). Esto se podría explicarse, por una parte, en cuanto a los colaboradores municipales tienen ciertas motivaciones a mantener alianzas con sus dirigentes, muy a pesar de desacuerdo en las consideraciones, sin embargo, las funciones organizacionales, quedan establecidas de forma ideal.

En el tercer objetivo específico que hace mención a la dimensión adaptabilidad el 44,7% de los trabajadores municipales presentan niveles medios de cultura organizacional, 31,1% nivel bajo y el 24,2% alto. Muchas veces la unificación de condiciones se hace dificultosa en la organización por una inadecuada adaptabilidad, por esto se estima importante, estas condiciones para desarrollar empresas eficaces (Denison, 2001); en esta línea León (2017) identificó una adaptabilidad débil o de nivel bajo en el 56.3% de los trabajadores. Esta dimensión, hace referencia a la orientación al cambio donde la organización promueve espacios alternativos y renueva las condiciones según las demandas, para la búsqueda de la transformación y progreso (Denison, 2001 y Quintana, 2000), otra tiene que ver con la Orientación al cliente, es quien sabe de los consumidores y de las exigencias venideras; además señala el espacio y la línea, donde la organización se debe encaminar (Denison, 2001). A esto se puede acotar que, las instituciones como la municipalidad, se puede percibir que un gran número de colaboradores, presentan a menudo resistencia al cambio y una baja disposición para adaptarse a realidades o situaciones nuevas o desconocidas.

Finalmente en el cuarto objetivo específico, que tiene que ver con la dimensión misión se observa que el 36,4% de los trabajadores municipales, presentan nivel bajo, el 36,4% medio y 27,3% nivel alto; en ésta misma línea, León (2017) evidenció un 66.3% una cultura débil; a decir de Denison (2001) la misión es un rasgo cultural de mayor prioridad, que muchas organizaciones no las tienen definidas y por lo general culminan en condiciones no calculadas en sus logros y propósitos organizacionales; de igual manera, si los directivos son visionarios, desarrollarán la institución a mediano y largo plazo, por ello es que demandan un líder que orienten el futuro, de la organización respaldada por una cultura con visión de la misma (Denison, 2001). Por otro lado, Chiavenato (2009), expresa que las áreas diferenciadas de una organización tienen subculturas diferentes, pese a todo ello, la cultura organizacional, debe ser determinante para todos; sin esta determinación, se corre el riesgo de perder la visión y la misión e incluso la esencia misma de la institución, no hay que obviar, la educación de la cultura para la convivencia ya que esto influirá en el desempeño y otras condiciones de la organización.

La cultura es la personalidad de una organización, o las características que generan su identidad que las diferencias de otras organizaciones, dentro de estas se pueden percibir características negativas o positivas, que afectan o influyen en el sistema interno o externo de las organizaciones (Llanos, 2016). No cabe duda que este tema, por sí mismo, se orienta a desarrollar perfiles teóricos y metodológicos que abordan cada día nuevos elementos del talento humano y del desarrollo organizacional.

Es preciso destacar y tener en cuenta los niveles medios y bajos de la cultura organizacional, encontrados en los resultados de los trabajadores de esta área de la municipalidad, además se hace necesario continuar indagando los posibles factores posibles que puedan afectar el nivel bajo que presentan los trabajadores y sobre estos datos, continuar la línea de investigación con el propósito de hacer propuestas de mejora en las futuras gestiones municipales.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. - La mayoría de trabajadores del área de la municipalidad de Barranca se ubican en los niveles medios y bajos de cultura organizacional, esto demuestra que los colaboradores tienen un pobre involucramiento, consistencia, adaptabilidad y desconocimiento de la misión de la organización municipal, esto debe ser un punto de partida para que las autoridades gestionen mejoras de la cultura organizacional.
- Segunda. - En la dimensión involucramiento, los trabajadores también se ubican en el nivel medio y bajo con más del 70%, lo que refleja al igual en la cultura global que los trabajadores poseen un pobre empoderamiento, compromiso, toma de decisiones y escasa implicancia institucional.
- Tercera. - En la dimensión consistencia, también se distribuyen entre el nivel bajo y medios; considerando que los trabajadores no tienen una visión de cultura organizacional definida, valores centrales, sin capacidad para tomar acuerdos conjuntos, coordinados e integrados.
- Cuarta. - En la dimensión adaptabilidad hay un predominio del nivel medio y bajo en la cultura organizacional, es este caso es notoria la resistencia al cambio y una baja disponibilidad para adaptarse a las contingencias.
- Quinta. - En la dimensión misión de la cultura organizacional, las cifras muestran un predominio de los niveles medios y bajos, indicando que existe una escasa dirección de las metas trazadas, no están clarificados los propósitos y el sentido visionario de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. - Continuar desarrollando investigaciones en diversas organizaciones de la localidad y región, con la finalidad de obtener mayor información sobre la cultura organizacional y así generar información relevante y actualizada.
- Segunda. - Difundir los resultados teniendo en cuenta las características específicas de cada dimensión con la finalidad de proponer alternativas concordantes al involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, que deben tener los trabajadores de la municipalidad de Barranca.
- Tercera. - Desarrollar estudios más profundos, utilizando método y técnicas experimentales, explicativas y analíticas con enfoques cuantitativos y cualitativos para conocer en amplitud y profundidad estas variables.
- Cuarta. - Desarrollar investigaciones aplicativas donde se puedan poner en evidencia los resultados obtenidos, que contribuyan a la mejora de la cultura organizacional.
- Quinta. - Incentivar el desarrollo de las propiedades psicométricas del instrumento de cultura organizacional en poblaciones específicas y acorde a la cultura regional y nacional que abarquen áreas específicas del desarrollo organizacional.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2019). *La Cultura organizacional en los colaboradores del área de gestión humana de la sede central de Angamos, periodo 2019*. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4724/TRSUFICIENCIA_AGUIRRE_MELANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ahmady, G.A.; Nikooravesh, A. y Mehrpour, M. (2016). Effect of Organizational Culture on knowledge Management Based on Denison Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 230, 12 September 2016, Pages 387-395*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816311508>
- Arbaiza, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: Universidad ESAN.
- Arias, J. Villasis, M y Miranda, M. (2016). El protocolo de Investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*. Vol.63, núm. 2.
- Bazo, M. (2019). *La cultura organizacional en los colaboradores del Módulo Penal de Huaral - sub sede Las Orquídeas, periodo 2019*. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5016/TRSUFICIENCIA_Bazo%20Jara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonavía, T.; Prado, V. & Barberá, D. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothema*, 633-638. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711895022.pdf>
- Cabello, C.; Valle, R. (2002). *La cultura en la teoría de los recursos y capacidades: una aproximación empírica*. Sevilla, Universidad Pablo de Olavide, inédito
- Cajavilca, M. V.; Palomino, L.; Pozo, A. y Rodríguez, J. K. (2019). *Análisis de la Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de la Policía Nacional del Perú. Caso Comisarías PNP Canto Rey, La Huayrona y Zárata*. (Tesis de Maestría). Universidad ESAN https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1674/2019_MAGP_16-1_05_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cameron, K. Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Base on the competing values framework*. Jossey Bass Publishing Company,

Inc. <https://www.wiley.com/en-us/Diagnosing+and+Changing+Organizational+Culture%3A+Based+on+the+Competing+Values+Framework%2C+3rd+Edition-p-9781118003329>

Carro, J.; Sarmiento, S. & Rosano, G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300773>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw-Hill.

Davis K., Newstrom J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo (11 ed.)*. México: McGraw- Hill.

Denison, D. (1990). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Bogotá: Legis.

Denison, D. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *Academy of Management*, 21(3), pp. 619-654. <http://www.jstor.org/stable/258997>

Denison, D. R. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347-372). Chichester: John Wiley & Sons.

Denison, D.R. Haaland, S. Goelzer, P. (2003). *Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world?*. J. Osland (Ed.), *Advances in Global Leadership*, 3, Emerald Group Publishing Limited, West Yorkshire (2003), pp. 205-227

García, V. (2017). *Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332017000100004&script=sci_arttext

- Garibaldi, A. Wetzel, U. Ferreira, V. (2009). Organizational culture and performance: a Brazilian case, *Management Research News*, Vol. 32 Iss: 2 pp. 99 – 119.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. México DF: Mac Graw Hill Education.
- Imani, R. (2012). *Creativity, innovation and knowledge: power pilots in new millennium with attitude to knowledge –based economy*. Tehran (Iran): ZArinmehr. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 6, No.1.
- Khakpoor, A., Pardakhtchi, M., Qahremani, M., & Abulqasemi, M. (2009). Investigating organizational culture dimensions and knowledge management among members of faculty. *Rahbord Farhang*, 5th NO.
- León, J. (2017). *Cultura organizacional en la empresa sigso consultores laborales, Lima, 2017*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1768/TRAB.SU.F.PROF.%20JENNIFER%20JULIANA%20LE%c3%93N%20YENGLE.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión Humana – Universidad Ecotec*.
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Maldonado, C. (2018). *Cultura organizacional en la empresa yamaha motor, Lima 2017*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2352>
- María, G. (2010). *Diagnóstico de la cultura organizacional: el impacto de los valores organizacionales en el rendimiento de las tercerizaciones*, Elsevier, Brasil.
- Muñoz C.I. (2015). *Metodología de la investigación – Ciencias sociales – Primera edición Oxford University Press México, S.A. de C.V.*,
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). *Panorama laboral 2018 en América Lina y el Caribe. Edición aniversario*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

Ortiz, J. (2016). *Caracterización de "la cultura organizacional" de una unidad productora de alimentos lácteos y derivados ubicada en la ciudad de Coatepec, Veracruz, México.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=55873>

Parco, P. (2018). *Adaptación de la Escala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS) en colaboradores de un contact center - Lima, 2018.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23775/Parco_RP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quintana, J. (2000). *Cultura empresarial.* Revista Vitral
<http://www.vitral.org/vitral/vitral39/econom.htm>

Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional: gestión y comunicación.* 1ed. Buenos Aires: La Crujía.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional (10a. Ed.).* México, D.F., México: Pearson/Prentice Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* 15a ed. México: Pearson.

Santizo, M. (2018). *Cultura organizacional y motivación. Estudio realizado con colaboradores del área de producción de tejido, preparación y revisado de Fábrica Cantel de Quetzaltenango.*
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf>

Saravia, T. (2017). *Cultura organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima metropolitana.*
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1845/TRAB.SUF.PROF.TANIA%20CAROLINA%20SARAVIA%20CONTRERAS.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership (3ra. Ed.).* San Francisco: Jossey.Bass.

Serna H. (1997). *Gerencia Estratégica*. Colombia: 3R Editores. LTD

Solarte, C.; Solarte, M. y Barahona, J. (2018). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contad. Adm vol.65 no.1 México ene./mar. 2020 Epub 24-Abr-2020*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422020000100103&lng=es&nrm=iso

Vivanco J. S., y Franco R., (2012) *Los tipos de cultura organizacional y el rendimiento de las pymes en Aguas calientes. XVII Congreso Internacional de Contaduría administración e informática*. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C28.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia interna

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		METODOLOGÍA
	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICOS	
Descriptivo	¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?	¿Cuál es el nivel de involucramiento en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?	Determinar el nivel de cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020	Determinar el nivel de involucramiento en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p>
		¿Cuál es el nivel de consistencia en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?		Determinar el nivel de consistencia en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020	
		¿Cuál es el nivel de adaptabilidad en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?		Determinar el nivel de adaptabilidad en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020	
		¿Cuál es el nivel de misión en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?		Determinar el nivel de misión en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Son los valores, las creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos. (Denison, 1991).	Se procederá a medir la variable a través de la Escala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS), la cual considera las puntuaciones Likert de las cuatro dimensiones de Cultura Organizacional en percentiles Con las alternativas: I= Totalmente en desacuerdo, II=En desacuerdo, III=Ni en desacuerdo, IV=De acuerdo, V=Totalmente de Acuerdo.	Involucramiento	Envolvimiento 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	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON

EDAD: _____

SEXO: _____

TIEMPO DE SERVICIO: _____

A continuación, encontrará una serie de frases relacionadas con la cultura organizacional que percibes en tu institución, Lea cada una de las frases y conteste de acuerdo a la siguiente escala marcando con una (X).

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo (ND/NA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TA)

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas y serán estrictamente confidenciales:

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	DIMENSIÓN 1 : Implicación o involucramiento	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					

12	Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Consistencia		1	2	3	4	5
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura “fuerte”.					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
DIMENSION 3: Adaptabilidad		1	2	3	4	5
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					

34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					
DIMENSION 4: Misión		1	2	3	4	5
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					

56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO

Anexo 5: Autorización de la institución en donde se ejecutó la investigación

“Año de la universalización de la salud”

CARGO

Solicitud de autorización para aplicación de instrumento de proyecto de investigación científica



A : **Ricardo Ronald Zender Sánchez**
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Asunto : Solicito autorización para aplicación de instrumento de investigación.

Referencia : Proyecto de investigación - **Cultura Organizacional en Trabajadores de un Área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.**

Área de muestra : Gerencia de Salud y Medio Ambiente

- Sub Gerencia de Salud y Medio Ambiente

Fecha : 29/12/2020

Sr. alcalde de la Municipalidad de la Provincia de Barranca, expresar un cordial saludo y a la vez solicitar la autorización para la aplicación de un instrumento de investigación científica, titulada Cultura Organizacional en Trabajadores de un Área de la Municipalidad Provincial de Barranca, perteneciente el presente a la Universidad César Vallejo – Sede Ate, campus Lima norte; la aplicación es orientada a la subgerencia de salud y medio ambiente, por razón que, el instrumento demanda una población mínima de 150 aplicaciones, por lo cual espero me permita la autorización para poder coordinar la aplicación con el área considera.

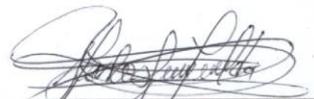
Corresponde informar que, el estudio servirá exclusivamente para el presente proyecto, que, además de cumplir con estándares y códigos de confidencialidad universales, los resultados podrán ser empleados para aportar e influir en la toma acciones a favor de su gestión y desarrollar competencias en dicha área.

Sin otro particular me despido de usted, no sin desear bendiciones y cada día una mejor gestión para nuestra comunidad.

Atte,

Carlos Alberto Ferrer Taboada.

- Código UCV : **7002552945**
- E-mail : carlosferrer478@gmail.com
- Telef. : **943428730**


Carlos Alberto Ferrer Taboada
DNI: 15300917

FOLIO = 03

Barranca, diciembre 2020.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA

Registrador: ASENCIOS SANCHEZ LUIS ALEX

Fecha Emisión :29/12/2020

SUB GERENCIA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
(CARGO DE TRAMITE)

"EL PRESENTE CARGO DEBE PRESENTARSE PARA CONSULTAR SOBRE SU EXPEDIENTE"

Nº de Expediente : 2020-027814

Referencia : RV 21852-2020

Fólios : 3

Nombre : CARLOS ALBERTO FERRER TABOADA

Fecha de Ingreso : 29/12/2020

Hora de Ingreso : 13:49

Fecha estimada de atención : 03/01/2021

Procedimiento : SOLICITA AUTORIZACION MUNICIPAL

Tenga en cuenta: Si su documentación que presenta está incompleta, se le notificará y tendrá 48 horas hábiles como máximo para regularizar los requisitos que no está cumpliendo, caso contrario se tendrá por no presentado su petición (Art. 125.1 - Ley 27444)

Pague sus impuestos a tiempo y evite pagar intereses, moras y los molestos cobros coactivos
Consulte sus deudas en la Oficina de Rentas

**EL PAGO Y RECEPCIÓN
DEL DOCUMENTO, NO
AUTORIZA EL DERECHO
DE LO SOLICITADO**



Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro haber sido informado sobre los fines del estudio sobre “Cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.”. Declaro que mi participación es voluntaria y que he sido informado del carácter confidencial con que serán tratados los datos obtenidos.

Firma: _____

Firma Participante-----

Día:...../...../.....

Atte.: Autor:

Ferrer Taboada, Carlos Alberto

Estudiante de Psicología

Universidad Cesar Vallejo

Anexo 7: Baremos de la prueba

Baremos de las puntuaciones

	Cultura organizacional	Involucramiento	Consistencia	Adaptabilidad	Misión	Nivel
Mínimo	64	16	17	15	15	
Máximo	121	38	35	36	35	
	5	76,00	17,00	18,00	19,00	17,00
	10	77,30	18,00	19,00	20,00	17,00
	15	79,95	19,00	20,00	20,00	18,00
	20	81,00	19,00	20,00	20,00	18,00
	25	82,00	19,00	20,00	21,00	19,00
	30	83,00	20,00	21,00	21,00	19,00
	35	85,00	20,00	21,00	22,00	19,00
	40	86,20	21,00	22,00	22,00	20,00
	45	88,00	21,00	22,00	22,85	21,00
Percentiles	50	89,00	21,00	22,00	23,00	21,00
	55	92,00	22,00	23,00	24,00	22,00
	60	93,00	22,00	23,00	24,00	22,00
	65	95,00	23,00	23,00	25,00	23,00
	70	96,00	24,00	24,00	25,00	23,00
	75	97,00	24,75	25,00	25,00	24,00
	80	99,40	25,00	26,00	27,00	25,00
	85	103,10	26,05	27,00	27,00	26,00
	90	108,00	28,00	29,70	29,00	29,00
	95	112,35	31,00	31,35	30,35	32,00
	100	121,00	38,00	35,00	36,00	35,00

Baremos de la escala general y por dimensiones

Nivel	Cultura organizacional	Involucramiento	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
Bajo	64-83	16-20	17-21	15-21	15-19
Medio	84-96	21-24	22-24	22-25	20-23
Alto	97-121	25-38	25-35	26-36	24-35

Anexo 8: Gráficos de los resultados

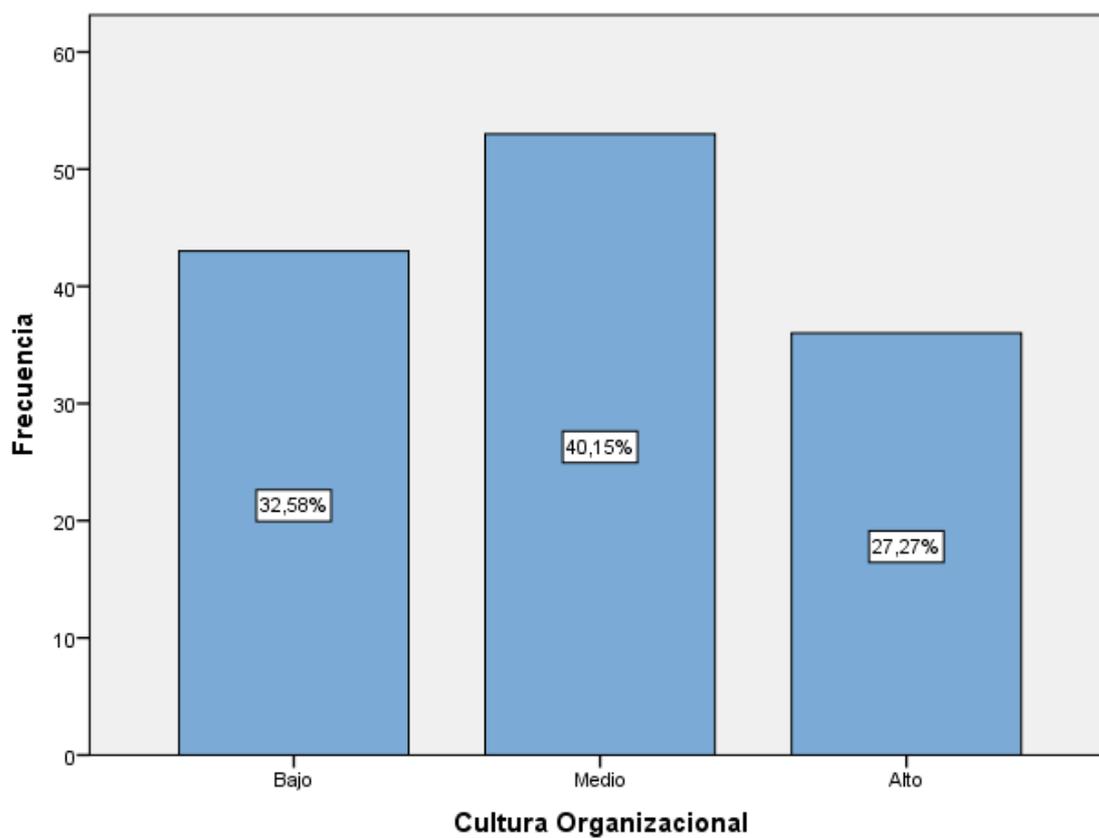


Grafico 1: Nivel de cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

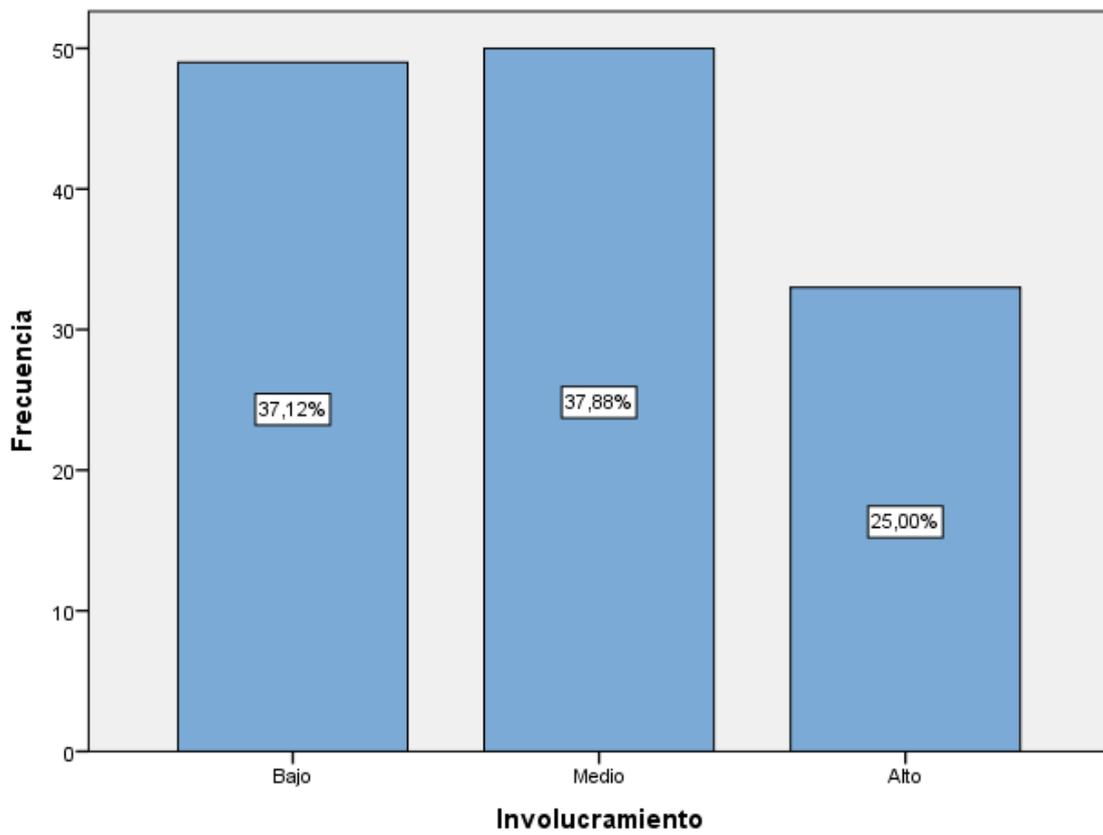


Grafico 2: Nivel de la dimensión involucramiento en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

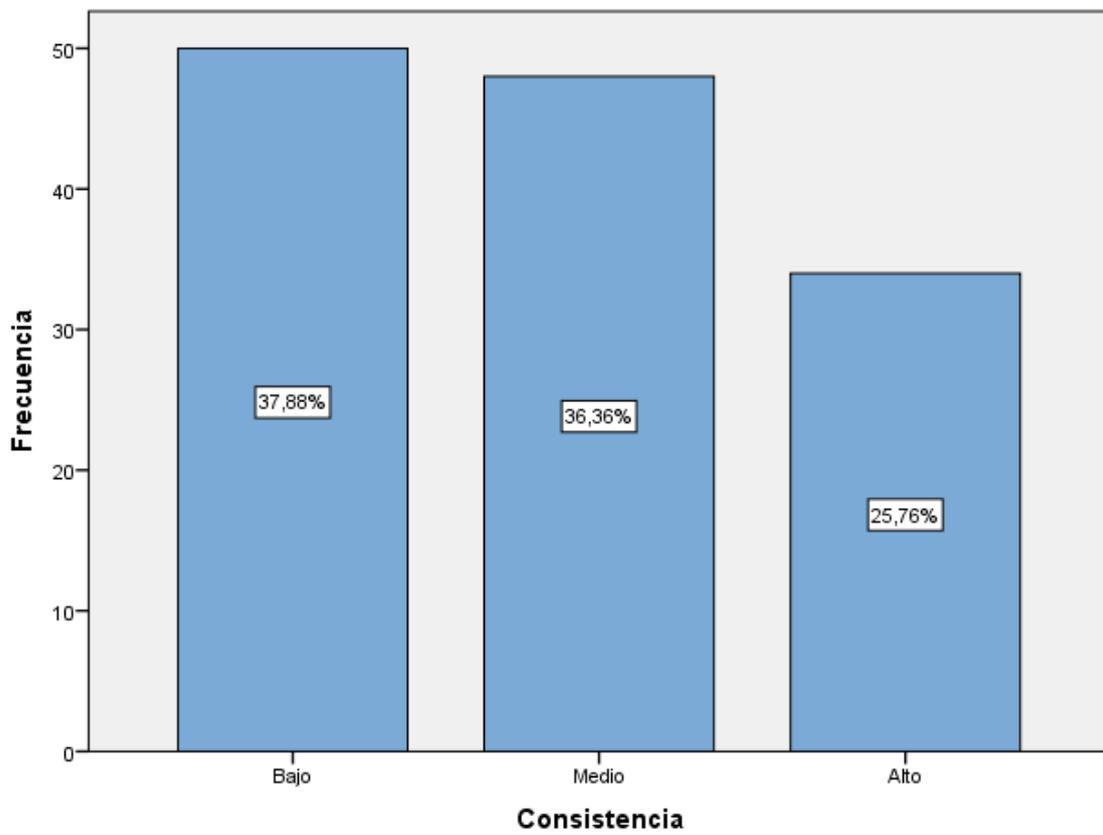


Grafico 3: Nivel de la dimensión consistencia en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

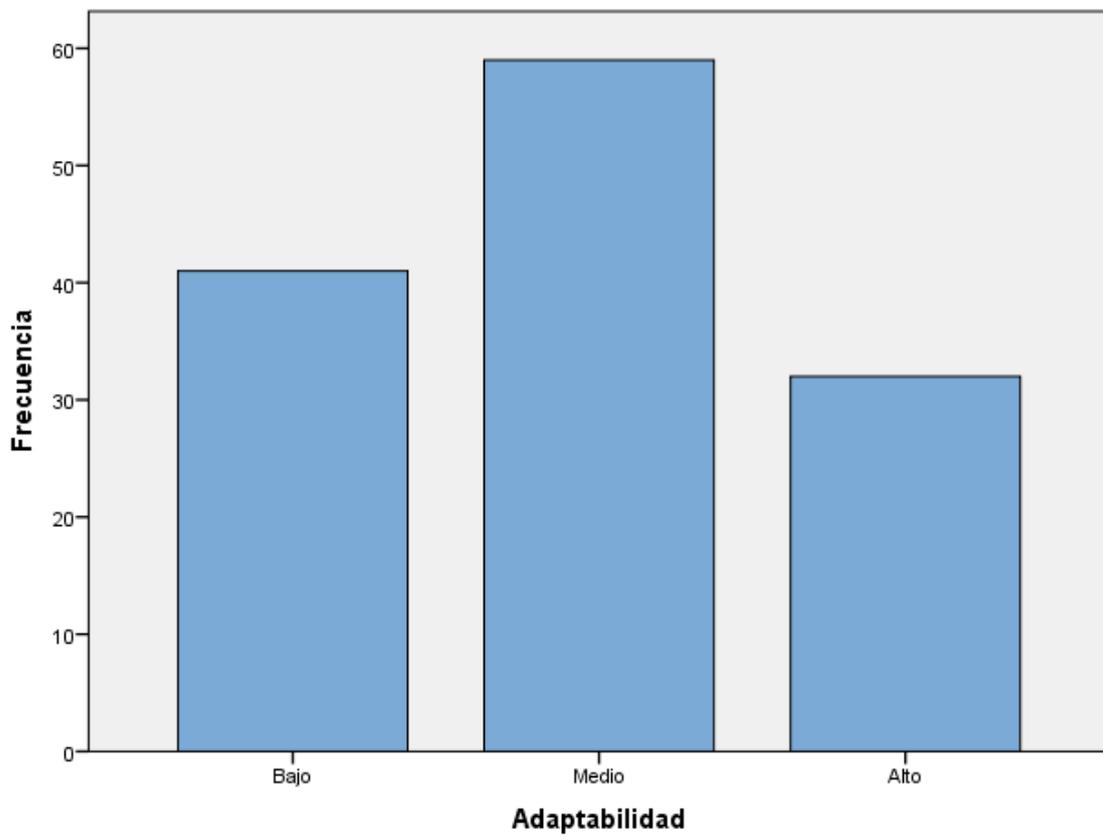


Grafico 4: Nivel de la dimensión adaptabilidad en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

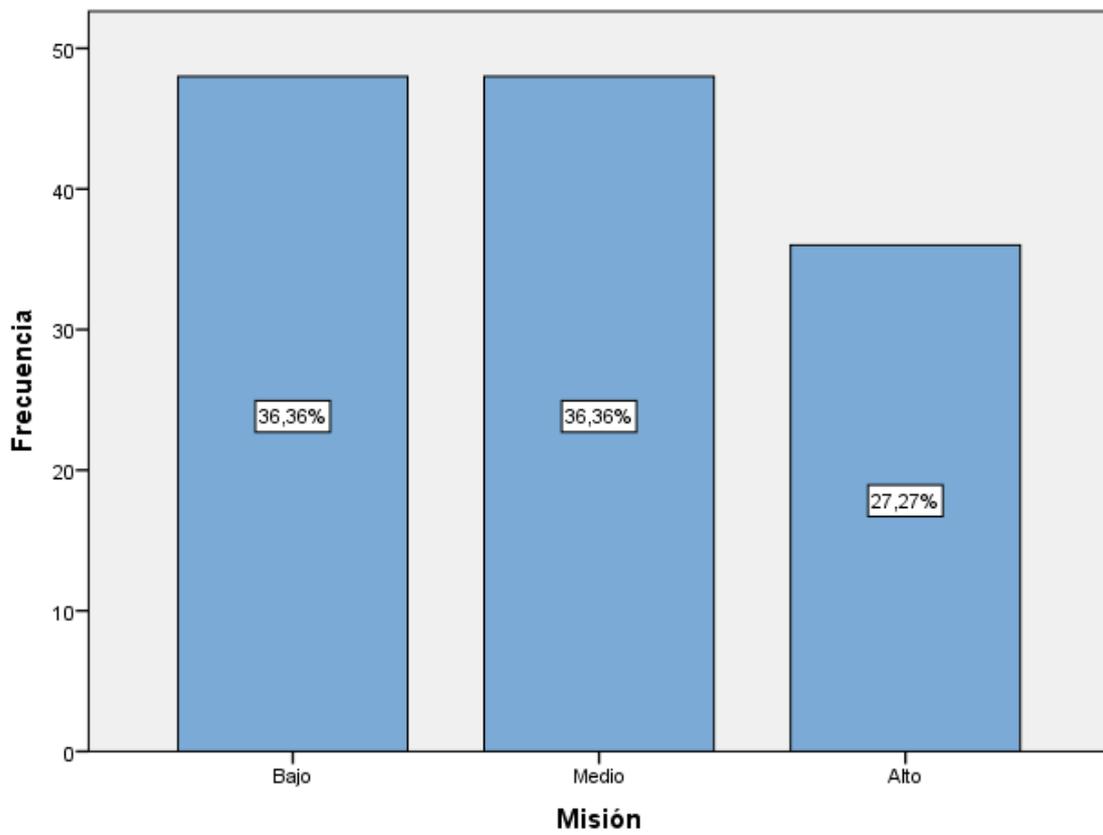


Grafico 5: Nivel de la dimensión misión en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.