



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores
administrativos de un hospital de Piura - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Varillas Castillo, Silvia María (ORCID: 0000-0002-8729-6451)

ASESOR:

Dr Alarcón Llontop, Luis Rolando (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis hijos: Víctor Armando Delta Varillas, Sofía Lussiana Delta Varillas quienes siempre estuvieron ahí alentándome y contribuyendo incondicionalmente a lograr mis metas y objetivos propuestos.

A mi esposo Víctor Armando Delta Sandoval por su apoyo incondicional en concretar y materializar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres Carlos Rodolfo Varillas Tizón y Juana Castillo Panta

Al Dr. Luis Alarcón que me brindó su asesoría constante a lo largo de esta etapa, quien con su sapiencia, conocimientos contribuyó a la obtención de los resultados esperados, al Mg. Armando Quijano, al Gerente Público de Servir Mg Walter Córdova, al Director del Hospital de Santa Rosa Dr. Edwin Chinguel quienes también contribuyeron a que se logren los resultados y todos aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron hasta lograr mi objetivo y concluir con éxito y con la bendición de Dios y la Virgen.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	25
3.3. POBLACIÓN (CRITERIOS DE SELECCIÓN), MUESTRA, MUESTREO Y UNIDAD DE ANÁLISIS	27
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
3.5. PROCEDIMIENTOS.....	31
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	32
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	33
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal administrativo del Hospital Santa Rosa	27
Tabla 2. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnova	34
Tabla 3. Correlación entre Servicio Civil y Cultura Organizacional.....	35
Tabla 4. Correlación entre la dimensión Planificación de recursos humanos y la variable Cultura Organizacional	36
Tabla 5. Correlación entre la dimensión Organización del trabajo y la variable Cultura Organizacional.....	37
Tabla 6. Correlación entre la dimensión Gestión del Empleo y la variable Cultura Organizacional.....	38
Tabla 7. Correlación entre la dimensión Gestión del rendimiento y la variable Cultura Organizacional.....	39
Tabla 8. Correlación entre la dimensión Gestión de compensación y desarrollo y la variable Cultura Organizacional	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Fórmula de diseño no experimental, correlación.	25
--	----

RESUMEN

La Investigación examinó la relación entre el Servicio Civil y la Cultura Organizacional, en el personal administrativo del Hospital II Santa Rosa, en la ciudad de Piura –Perú en el año 2021. El estudio se realizó bajo el paradigma positivista, empleando la metodología cuantitativa; presentó un nivel descriptivo y de tipo correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta, con la elaboración de sendos cuestionarios estructurados en base a las variables investigadas, sujeto a pruebas de validez en sus tres aspectos, y obteniendo un grado de confiabilidad aceptable. Los cuestionarios fueron aplicados a 63 trabajadores, siendo en su mayoría del género masculino, en un estudio censal. La variable servicio civil se dimensionó desde la planificación del recurso humano, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento y la gestión de la compensación, y desarrollo en 12 indicadores en total. La variable cultura organizacional se dimensionó desde la misión, el involucramiento, la consistencia y la adaptabilidad en 11 indicadores. Se partió de la hipótesis que, existe relación directa entre el servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores; logrando determinar que existe con un grado alto de significatividad: evidenciando que la implementación de estos procesos de la reforma del servicio civil va dar sustento a la cultura organizacional, corroborado por las contribuciones teóricas y por lo evidenciado en investigaciones previas en diversos contextos, ratifica que la implementación del servicio civil en las instituciones públicas, va ayudar de manera positiva y alta sobre las formas de conducta, compromiso y consecución de metas; asegurando gestiones públicas idóneas.

Palabras claves: Servicio Civil, Cultura Organizacional, Gestión de compensación y desarrollo, Involucramiento.

ABSTRACT

The research examined the relationship between the Civil Service and Organizational Culture, in the administrative staff of Hospital II Santa Rosa, in the city of Piura - Peru in the year 2021. The study was carried out under the positivist paradigm, using the quantitative methodology; presented a descriptive and correlational level. The survey technique was used, with the elaboration of two structured questionnaires based on the variables investigated, subject to validity tests in its three aspects, and obtaining an acceptable degree of reliability. The questionnaires were applied to 63 workers, most of whom were male, in a census study. The civil service variable was dimensioned from human resource planning, work organization, employment management, performance management and compensation management, and development in 12 indicators in total. The organizational culture variable was dimensioned from the mission, involvement, consistency and adaptability in 11 indicators. It was based on the hypothesis that there is a direct relationship between the civil service and the organizational culture in the workers; managing to determine that it exists with a high degree of significance: evidencing that the implementation of these civil service reform processes will support the organizational culture, corroborated by theoretical contributions and by evidence in previous research in various contexts, ratifies that the implementation of the civil service in public institutions, will have a positive and high influence on the forms of conduct, commitment and achievement of goals; ensuring suitable public procedures.

Keywords: Civil Service, Organizational Culture, Compensation and development management, Involvement.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global, se han realizado variados procedimientos para modernizar la gestión pública, buscando implementar una herramienta, que logre afianzar y superar el nivel de eficiencia y eficacia de todo lo correspondiente al sector público, con enfoque primordial de prestar o entregar de servicios a los ciudadanos dentro de niveles adecuados de estándares de calidad (Shack, 2019).

En el contexto español, la gestión pública se ha visto influenciada por la cultura política de sus anteriores gobernantes, la influencia positiva destaca la construcción de un Estado con modelo descentralizado con gestión eficiente y eficaz, enfocada en el bienestar; la influencia negativa se fundamenta la ausencia de visión para la modernización del modelo de gestión de su recurso humano y de su propia organización. Por ende, se evidencia que aún se mantiene un modelo organizacional e institucional obsoleto, sindicalizado y con una perspectiva de restricción hacia las normas administrativas. Asimismo, es palpable la ausencia de una modernización del modelo de gestionar al personal público, a pesar; de que en el año 2007; el Estatuto Básico del Empleado Público, intento remodelar el modelo basado en tres aspectos: evaluación de desempeños, implantar la carrera profesional horizontal, e instaurar la dirección publico profesional (Ramió, 2020).

A nivel latinoamericano, se han evidenciado diversas reformas y políticas en el sector público, buscando regular los procedimientos del accionar del estado; evidenciando que el cambio en la administración pública, responde a otras reformas fiscales o políticas, que al aporte autónomo de modernización. Diversos países en Latinoamérica, implementaron reformas administrativas, las cuales no fueron solución definitiva frente a capacidad y eficacia de la administración pública. Como característica común en los administradores públicos, es tangible la falta de capacidad técnica y autonomía, falta de motivación a los servidores públicos, ausencia de recurso humano para hacer frente a los desafíos planteados en las políticas públicas. Así el fin de la reforma, planteado en la reducción del tamaño burocrático, no se evidencia en la disminución del gasto público, ni en los estándares del desempeño. (Del Campo & Hernández, 2016).

Ecuador, por su parte; evidencia diversas acciones en su administración pública, con la finalidad de analizar cronológicamente a las instituciones públicas, las prácticas y lo avanzado en el campo de la meritocracia, debido a que las modificaciones institucionales para el servicio público, con énfasis en la meritocracia, permiten mejorar los índices del servicio civil, en el contexto de lucha contra la corrupción y su enfoque transparente. Al 2016, se evidencia un incremento de 26 puntos, respecto al sistema de ingresos por concurso de mérito, y el índice en general; también la gestión del empleo aumentó en 30 puntos, y la meritocracia escaló 33 puntos (Jara, 2017).

En Perú, el índice de desarrollo del servicio civil peruano, en un análisis del 2004 al 2015, evidencia un incremento de 27 puntos, acorde al rango del Banco Interamericano de Desarrollo, ello gracias a la creación de SERVIR, la formación de Gerentes Públicos y la Ley N° 30057. Es palpable una eficiencia con un rango de 40 puntos, sustentado en la mejora de capacidades de los servidores públicos, y la disciplina regulatoria. Respecto al mérito, la puntuación paso de 40 a 53 puntos, considerando la profesionalidad de los servidores en sus desempeños. En cuanto a los procesos, la dirección y lo estratégico, su puntaje paso de 33 a 48 puntos. También la capacidad funcional, también se incrementó de 29 a 37 puntos, incluyendo motivación, la competencia de los servidores, y la adaptabilidad a cambios. Finalmente, sobre la armonización de intereses de grupos de interés, servidores y actores implicados, el puntaje creció de 20 a 25 puntos (Astudillo, Cassaretto, & Sanabria, 2016)

Por otro lado, en todo este contexto de gerencias modernas, la cultura organizacional, se justifica para alcanzar la disminución de conflictos dentro de las diversas unidades de la administración pública, considerando que una cultura organizacional es la base para la mejora de procesos comunicativos, generación de aumento de índices de eficiencia en gestión y procesos, aplicando métodos flexibles e innovadores (Gelanzé, 2014). En este sentido, la cultura organizacional se debe sustentar en principios que permitan expresar las creencias fundamentales, desarrolladas por la relación continua entre directivos, ciudadanos, funcionarios y proveedores; generando un soporte de trabajo

sostenido y viable sobre el cumplimiento de metas institucionales y atención de calidad, con valores morales y éticos (Espinoza & Yulán, 2017)

En el Hospital Santa Rosa, respecto a la variable Servicio Civil, se evidencia que el tránsito hacia la ley que lo rige, se ubica en la primera etapa que es la preparación, observando que los trabajadores se resisten a ser evaluados ya que lo ven como una amenaza a su trabajo, no como incentivar el crecimiento profesional y personal de los trabajadores en el contexto público. Los servidores aún no están preparados ni informados de los beneficios que tendría, mejorar el desempeño mediante la meritocracia como para la permanencia y el ascenso además de que los puestos sean ocupados por servidores idóneos con competencia y transparencia y de esta manera alcanzar niveles de eficiencia y eficacia. Por otro lado, respecto a la variable Cultura Organizacional, se vive una realidad distinta al concepto; debido a la poca comunicación que existe en los trabajadores lo cual puede llevar a obstaculizar los propósitos a largo plazo sobre el futuro de la institución, para ello se requiere evaluar cómo se sienten en el ambiente de trabajo para determinar las deficiencias del servidor permitiendo que se involucre activamente en las actividades y responsabilidades laborales en los diferentes niveles de la organización.

A partir de lo señalado anteriormente, la formulación de la pregunta general, fue la siguiente: ¿Cuál es la relación entre el servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021?, asimismo se plantean los cuestionamientos específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación de recursos humanos y la cultura organizacional?; ¿Cuál es la relación entre la organización del trabajo y la cultura organizacional?; ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y la cultura organizacional?; ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la cultura organizacional?; y ¿Cuál es la relación entre la gestión de compensación y desarrollo y la cultura organizacional?

El proyecto se justificó desde el aporte sustentatorio de las diversas teorías que engloban las variables de Servicio Civil y Cultura Organizacional, desde los

principios, políticas públicas o lineamientos normativos, de esta manera el entendimiento y generación de conocimiento, respecto al servicio civil, permitió una implementación adecuada del proceso, favoreciendo a los servidores públicos; asimismo a partir de la generación de una cultura institucional idónea, se evidenció mejores equipos de trabajo, de manera eficaz al logro de resultados institucionales, y eficiencia sobre el gasto de recursos, para brindar servicios de calidad.

El proyecto dio a conocer la relación entre la variable Servicio Civil y la Cultura Organizacional; en este sentido, permitiendo que los servidores administrativos del HSR, generen mayor conocimiento sobre los beneficios de la implementación del servicio civil, las oportunidades ofrecidas en las líneas de carrera, la generación de mayor profesionalismo, y crecimiento personal, permitiendo reflexiones y orientar su grado de compromiso a un desempeño idóneo en la institución, además su aceptación permite formar una cultura organizacional, que refleje una imagen adecuada desde la perspectiva de los usuarios del HSR.

El proyecto se justifica por la elaboración de sendos instrumentos, para la evaluación de las variables servicio civil y cultura organizacional, los cuales parten de la sustentación teórica de la operacionalización de las variables (dimensiones e indicadores); asimismo se requirió la validación de 03 profesionales con experticia, evaluando su consistencia interna, con enfoque en su contenido, criterio y constructo; además se aplicó un piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, con parámetros permitidos, que permitan su aplicación a la muestra representativa. Se consideró técnicas para recoger la información, y análisis estadísticos correspondientes, buscando generar resultados consistentes con los objetivos trazados, en respuesta a las hipótesis trazadas.

La justificación de forma social, radica en que debido a que una institución con cultura organizacional, le contribuye para contar con un personal con total compromiso por sus funciones y alineado con los objetivos institucionales, garantizando brindar servicios de calidad para la ciudadanía; en igual sentido; refleja hacia la ciudadanía una institución enmarcada a satisfacer las necesidades

prioritarias, más en este contexto COVID, para los usuarios. Por otro lado, al sustentarse el estudio en la Ley del Servicio Civil N° 30057, existe un beneficio directo hacia el personal, ya que gozará de capacitaciones, tendrá desarrollo profesional y

La investigación planteó como hipótesis general, Hi: Existe relación directa entre el servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021; y la hipótesis nula, H0: No existe relación directa entre el servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021. Además, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: H1: Existe relación directa entre la planificación de recursos humanos y la cultura organizacional; No existe relación directa entre la planificación de recursos humanos y la cultura organizacional; H2: Existe relación directa entre la organización del trabajo y la cultura organizacional; y H02: No existe relación directa entre la organización del trabajo y la cultura organizacional; H3: Existe relación directa entre la gestión del empleo y la cultura organizacional; y H03: No existe relación directa entre la gestión del empleo y la cultura organizacional; H4: Existe relación directa entre la gestión del rendimiento y la cultura organizacional; y H04: No existe relación directa entre la gestión del rendimiento y la cultura organizacional; H5: Existe relación directa entre la gestión de compensación y desarrollo y la cultura organizacional; y H05: No existe relación directa entre la gestión de compensación y desarrollo y la cultura organizacional.

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el plan operativo servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021; asimismo se plantearon los objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación de recursos humanos y la cultura organizacional; Determinar la relación entre la organización del trabajo y la cultura organizacional; Determinar la relación entre la gestión del empleo y la cultura organizacional; Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y la cultura organizacional; Determinar la relación entre gestión de compensación y desarrollo y la cultura organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Encarnación (2018) desarrolló un estudio respecto a la profesionalización del servicio civil en República Dominicana, dirigida a los responsables de los ministerios del estado en cuanto a la gestión del recurso humano; la finalidad planteada es analizar los diversos factores que influyen en la profesionalización de los servidores públicos, y en implementación de proyectos o programas. Dentro de los objetivos específicos, se rescata 1. Análisis de elementos de implementación del servicio civil; 2. Análisis de buenas prácticas de gerencia pública; 3. Explicar las políticas del sistema de gestión del recurso humano; 4. Descripción de los procedimientos y procesos de la normativa de profesionalización; 5. Detallar proyectos y programas para el impulso de la profesionalización; 6. Análisis del avance en la profesionalización del servicio civil; 7. Análisis de la perspectiva de los procesos de profesionalización. El estudio fue de tipo explicativo, con enfoque mixto, de relación causal, de nivel descriptivo y carácter deductivo. Se aplica una entrevista semiestructurada; a especialistas en normativas del servicio civil y una encuesta a la totalidad del personal de las diversas estructuras ministeriales, su aplicación se realiza en horario laboral. Se ha considerado como dimensiones: Buenas prácticas de administración pública (BPAP), Cultura organizacional (CO), Políticas del Sistema de Gestión del recurso humano, Procedimientos Administrativos, Organización eficaz y eficiente. En los resultados se determina: 1. El nivel de profesionalización respecto de las BPAP es alta, lo que contribuye al incremento en el grado de eficacia y eficiencia, 2. La cultura organizacional, inmersa en la gestión organizativa influye en la implementación de la profesionalización con un nivel de significancia de 5% ($t = -2.83$, $p = 0.01$, dos colas). Como conclusiones se rescata: Tanto la capacitación como la meritocracia, son factores de gran significancia, respecto a las nuevas normativas de requisito en la administración pública, siendo necesario el desarrollo de políticas formativas, y programas de capacitación en temas específicos.

Arámbula (2015) investigó sobre la profesionalización y los funcionarios en el sistema de alta dirección (SADP) en el Sector Público Chileno, desarrollándose

dentro del marco de las reformas y gestiones estratégicas de gerencias del recurso humano en el sector público. El propósito radica en la comprensión y profundización de la conceptualización y percepción del sistema de servicio civil ejecutivo (SADP). Los objetivos específicos pretenden: 1. Describir las percepciones y efectos del concepto mérito/confianza, 2. Analizar los funcionamientos específicos y percepciones de los procesos de reclutamiento, selección, nivel de desempeño, acompañamiento y desvinculación; 3. Conocer las percepciones respecto a los logros y retos primordiales del SADP. El diseño fue de estudio de caso, con enfoque cualitativo, de tipo bibliográfico. Se aplicaron 28 entrevistas semiestructuradas. En cuanto a las dimensiones se han considerado el ámbito funcional, la esfera de discrecionalidad, el sistema de responsabilidad, sistema de incentivos, programas de comunicación, asociación y sistema de valores. En los resultados: 1. El SADP chileno, refleja un instrumento de cambio para fortalecer la gestión pública, a través, de un crecimiento y desarrollo para los altos funcionarios públicos. 2. La gestión del empleo del directivo en Chile, se deben basar en el mérito, y no en la noción de confianza política, lo que contribuye a la politización, perjudicando su desarrollo. 3. Los convenios de desempeño institucional, aun no satisfacen la consolidación del SADP, ya que el sentido de responsabilidad de los altos directivos es reactiva a las políticas o decisiones de programas del estado. Se concluye que: El SADP, debe ser considerado la primordial reforma de las instituciones del estado chileno, para alcanzar un sistema de gestión enfocado en el principio de meritocracia, y no siguiendo un patrón político, permitiendo la efectividad de los procedimientos de reclutamiento, retención y rotación de funcionarios públicos idóneos.

Valencia y Calla (2018) desarrollaron un estudio sobre la relación entre la ley del servicio civil y la cultura organizacional, en la unidad de análisis del GORE Madre de Dios, bajo la perspectiva de sus servidores. Su propósito fue establecer la relación entre la Ley del Servicio Civil y la Cultura Organizacional. Sus objetivos específicos fueron: 1. Demostración del vínculo significativo de la incorporación al régimen del servicio civil y la cultura organizacional, 2. Relación de la gestión del rendimiento y la cultura, 3. Determinar la significancia entre la regulación de derechos colectivos y la cultura institucional. La investigación fue de corte

transversal/Ex Post Facto; de diseño correlacional causal. La técnica fue la encuesta y tuvo como instrumento el cuestionario. La población considerada fueron 140 servidores del GORE Madre de Dios, realizando una selección aleatoria de 68 servidores. Se dimensiono la variable Ley del Servicio Civil, en tres: Gestión de capacitación; Incorporación al Servicio Civil y Derechos Colectivos; conteniendo 8 indicadores en total. Mientras que la cultura organizacional, se dimensiona mediante la Pertenencia a la organización, Estilo Gerencial; Imagen de la máxima autoridad y Relaciones interpersonales, con un total de 12 indicadores. Los resultados sobre la variable Ley del servicio civil, cuenta con un promedio de 102,9 puntos, ubicándose en un nivel bueno; la dimensión incorporación presenta un promedio de 33,9 puntos con nivel bueno; la dimensión gestión de capacitación obtuvo un promedio de 34,5 puntos ubicándose en un nivel bueno; la dimensión derechos colectivos con 34,5 puntos en promedio se establece en un nivel bueno. Además, la variable cultura organizacional y sus dimensiones: idoneidad para la organización, estilo de liderazgo, imagen de la máxima autoridad, y relaciones interpersonales muestran un muy buen nivel entre 57% y 66%. Se ha demostrado en gran medida que la ley de funcionarios públicos está vinculada a la cultura organizativa de los trabajadores; las estadísticas "tc" calculadas (8,646) se ubican fuera del rango de recepción de Ho ($-1,668 < t_c < 1,668$), lo que determina una correlación positiva y significativa

Ruiz (2018) en su investigación relacionada al servicio civil y el desempeño laboral, de servidores públicos en Instituto de Salud mental de Lima. Su finalidad se centró en la influencia de la variable Servicio Civil sobre el desempeño, presentó los siguientes objetivos específicos: 1. Conocer la influencia de la planificación en el desempeño laboral; 2. Establecer si la capacitación influye en el desempeño laboral; 3. Determinar si los incentivos, guardan influencia en el desempeño laboral. El estudio fue de enfoque cuantitativo, el tipo de estudio describió el grado de correlación y el diseño no experimental. La población fueron servidores del Instituto Nacional de Salud Mental "HD-HN", la muestra fue determinada por 115 trabajadores. Como instrumento utilizamos una encuesta y un cuestionario en la escala de calificación Likert. La variable administración

pública se operacionalizó en tres dimensiones: planificación, capacitación e incentivos. Se encontró que los servidores públicos tienen un impacto positivo en el desempeño profesional de los servidores públicos INSM "HD-HN" Lima, 2017, afirmación sustentada en resultados estadísticos obtenidos con base en el resultado del hi-cuadrado calculado X^2 es igual a 118.10 como la mesa (31,41)

Cencia (2018) en su trabajo de investigación respecto a la implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos, desarrollado en el GORE Huancavelica. Su finalidad se enfoca en conocer la relación de la implementación del régimen y la gestión desarrollada en el GORE Huancavelica, respecto al recurso humano. Sus objetivos específicos fueron: 1. Relacionar la implementación con la organización del GORE Huancavelica, 2. Determinar la relación de la implementación con la compensación del GORE Huancavelica, 3. Establecer qué relación existe entre la implementación y el desarrollo y capacitaciones del GORE Huancavelica. 4. Conocer la relación existente entre la implementación y las relaciones sociales y humanas en el GORE Huancavelica. El estudio presentó un diseño no experimental, siendo de tipo descriptiva correlacional. Se conformó una muestra de 78 servidores, aplicándose los instrumentos de fichaje y encuesta con modelo lickert. Se considera para la variable Implementación las dimensiones preparación, análisis situacional y aplicación de mejora interna con 6 indicadores en total. En los resultados se demuestra que: 1. El nivel de Implementación del nuevo Régimen es medio. 2. El nivel organizacional del recurso humano es medio. 3. El nivel de compensación es bueno. 4. El nivel de capacitación y desarrollo es regular. 5. El nivel de relaciones humanas y sociales es medio. Se concluye que la significancia de la relación entre las variables en estudio es positiva y media, denotando relación directa entre el nuevo régimen de servicio civil y gestión del recurso humano.

Suarez (2019) en su estudio de implementación de la Ley de Servicio Civil y el desempeño de trabajadores de la Marina de Guerra, su finalidad es la identificación del nivel de eficiencia de la implementación sobre el desempeño laboral. Sus objetivos específicos fueron: 1. Determinar el nivel de eficiencia y 2. Identificar el nivel de desempeño laboral. Presenta un enfoque cuantitativo,

empleando el método hipotético deductivo, siendo un estudio básico, de tipo correlacional y de diseño no experimental transeccional. Se dimensiono la variable implementación del servicio civil desde el sistema de compensaciones, la administración pública, la reforma de los servidores y la gestión pública, considerando 5 indicadores en total. Se aplicó un cuestionario a una muestra de 21 trabajadores de la Marina de Guerra. En los resultados: 1. Un 57% señala que existe preocupación por los cambios generados en la implementación, existe desconfianza, y su acelerada aplicación genera incertidumbre. 2. El desempeño del personal en un 48% responde a los monitoreo y controles que se realizan, existiendo un adecuado trabajo de grupo y con idóneas relaciones interpersonales. Se concluye que existe una relación entre la implementación y el desempeño de los trabajadores de la Marina de Guerra, en fundamento de los resultados correlacionales estadísticos del χ^2 (13.74)

De Lama (2016) en su estudio acerca de la cultura y su influencia en el desempeño de los servidores del GORE Piura, su finalidad es la demostración de que la cultura incide y se relaciona con la gestión del recurso humano; teniendo como objetivos específicos: 1. Identificar el nivel de la cultura 2. Describir la calidad de gestión del recurso humano y 3. Establecer la relación entre las variables. Se empleó el método deductivo, empleando la técnica del cuestionario y guía de entrevista. Se consideró una muestra de 1019 trabajadores. En los resultados se determinó: 1. Existe una cultura débil, debilitada por la parte directiva de los gobiernos. 2. No existe identificación por parte del personal. 3. Evidencia una inadecuada distribución de ambientes. 4. Existen falencias en el clima laboral. Se concluye que el GORE Piura, por parte de sus funcionarios en la alta directiva no han identificado que trabajan con persona con sus necesidades específicas, valorando la retribución económica y no cuentan con un compromiso hacia las metas institucionales

Respecto a los enfoques teóricos, se parte señalando que, en aras de iniciar una reforma real del servicio público, independientemente de qué gobiernos comiencen a adoptarla, es evidente que los componentes del sistema administrativo no podrían abordar las diversas causas y causas del problema.

esfuerzos para enfocarse en dar forma al cuerpo de líderes públicos. En primer lugar, se propone un enfoque en el campo educativo, que destaca los estudios sobre la oferta pública y privada de educación en la administración pública. Además, se ha trabajado en la implementación y diseño de una herramienta tecnológica para identificar las necesidades de capacitación de gerentes y administradores de sistemas administrativos de inversión pública, servicios y recursos humanos; todo ello, en busca de incrementar la capacidad del accionar del Estado y por ende en la calidad de las políticas públicas, condujo a una solución en calidad de servicio, que también incluyó el proceso de reforma. (Torres, 2018).

La implementación de los lineamientos para la transición de una entidad pública a un sistema de servicio público ha sido un proceso relativamente largo que ha llevado al uso de diversas herramientas durante casi dos años para diagnosticar y solucionar los problemas asociados a sus políticas operativas. administración interna. En este sentido, cuantos más ministerios haya en el proceso, más probable es que se produzca una nueva etapa que marque un mayor avance, ya que habrá más tiempo para organizar el proceso de contratación de un servicio de consultoría., Gestión e implementación de la solicitud. transporte de herramientas o coordinar con el grupo responsable de SERVIR para recopilar comentarios sobre la aprobación del producto de transporte. El panorama que se cierne sobre la implementación de esta política es aún similar al que se diagnosticó hace unos años. Si bien el objetivo de la Ley de Servicio Civil está vinculado a la política nacional de modernización de la administración pública, su implementación tiene características que subrayan la necesidad de un período plurianual. Lineamientos técnicos aprobados por Servir y la necesidad de involucrar a ministros y / o secretarios en la supervisión de este proceso. Todo esto en un proceso invisible para la ciudadanía, que requiere mejoras rápidas en la prestación de los servicios públicos, los funcionarios rinden cuentas de los resultados a corto y mediano plazo y sobre la administración pública, cuya opinión prevalece en cinco años o menos. (Torres, 2018).

Por su parte, la cultura organizacional ha pasado de ser un elemento secundario insignificante a proponer nuevas conceptualizaciones y matices y la ha colocado a la vanguardia de los estudios organizacionales. El énfasis en el estudio de la cultura organizacional se caracteriza por la posición de las empresas japonesas en los mercados; la búsqueda de respuestas a tal nivel de competitividad ha arrojado interpretaciones más allá de las mejores prácticas en sus procesos donde emerge la cultura (Vásquez, 2016).

La teoría de las relaciones humanas se refiere al hecho de que los grupos sociales que componen una organización establecen sus propios estándares que determinan su comportamiento. La teoría del comportamiento sugiere tener en cuenta las propiedades biológicas, los factores sociales y los procesos conductuales y cognitivos. La teoría de las nuevas relaciones humanas ha demostrado que variables como la comunicación, el apego, la autoridad y el liderazgo afectan el grado de control sobre la conducta. La teoría institucional aborda explícitamente conceptos como mitos, patrones y comportamientos. La teoría de recursos y capacidad busca explicar diferentes niveles de rentabilidad, incluyendo los elementos donde la cultura es un aspecto intangible. El objetivo de la teoría del desarrollo organizacional es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones. Teoría de la gestión del conocimiento teniendo en cuenta las características y necesidades específicas de las empresas individuales, el tipo de método de conversión del conocimiento (Suárez, 2020).

En relación a las teorías específicas, se parte considerando la teoría de la Organización y la Administración Pública; señalando que los arquetipos clásicos más relevantes de la teoría organizacional son: el liderazgo científico y administrativo, el estructuralismo y la escuela de las relaciones humanas. El liderazgo científico promovido por Taylor aboga, en el análisis y control sistemático, sobre los fundamentos racionalistas del hombre económico, un nuevo estilo de liderazgo y organización del trabajo. La Escuela Estructural establece la función de las instituciones públicas en una organización burocrática, es decir, un sistema organizacional sustentado en una serie de puestos formales establecidos por reglas racionales, legales, exhaustivamente escritas. La tercera perspectiva

clásica de la teoría organizacional es la Escuela de Relaciones Humanas, que surge en respuesta a una visión unilateral del liderazgo científico de que el comportamiento humano en las estructuras institucionales se expone solo por motivos económicos. (Ramió, 2016).

La administración pública es un sistema organizacional complejo, cuya complejidad no se debe al gran tamaño (como podría pensarse) sino a su diversidad funcional y estructural: los poderes públicos tienen funciones muy diferentes, pero utilizan el mismo modelo administrativo. Esto significa que no existe correlación entre su estructura interna y las funciones asumidas. La teoría organizacional como instrumento de conocimiento puede resultar de gran utilidad en su aplicación en el espacio público. Su trascendencia, riqueza y poder pueden abrir nuevas posibilidades de comprensión de las autoridades públicas. Desafortunadamente, la teoría de la organización que se usaría particularmente para la administración pública con sus conceptos, técnicas y valores no está o no ha sido suficientemente desarrollada. (Morejón, 2016).

Por su parte en la teoría de la Cultura Organizacional, se parte del aporte de Schein, en 1988, quien introdujo el concepto de supuestos y creencias para explicar de manera más amplia la importancia del concepto de cultura para la organización, este nivel de supuestos y creencias compartidos por grupos organizacionales corresponde a la esencia misma de la cultura. La cultura debe ser vista como una agrupación de experiencias internas y externas importantes e importantes que los individuos de la empresa han tenido y han desarrollado estrategias de adaptación específicas para la organización. (Pedraza, Obispo, Vásquez, y Gómez, 2014).

El framework de Ansoff es una propuesta analítica y práctica que utiliza herramientas cuantitativas y cualitativas para enfocar la evaluación de la cultura organizacional como fragmentos de los procedimientos de la planificación estratégica, que sintetiza y une en un enfoque integrado para la resolución de problemas estratégicos organizacionales basados en la visión global. Así, Ansoff describe el papel de la cultura partiendo de la idea de que las organizaciones no

solo tienen los resultados y las metas que quieren lograr, sino que también se esfuerzan por lograrlos mediante distintivos comportamientos, los cuales el autor reconoce como “estilo organizacional”, “clima organizacional”, o “cultura organizacional” (Gómez y Rodríguez, 2013).

Geertz, Pacanow y Trujillo en 1982, señalan que la cultura no es algo que tenga una organización, sino algo que tenga una organización. En su teoría, describen las organizaciones como su propia cultura, lo que significa que el significado del trabajo y el trabajo se comparte entre los empleados. La cultura es un recurso estratégico cuyo valor es asegurar la existencia y sostenibilidad y éxito de empresas e instituciones (Astorga, 2018).

Al realizar un repaso histórico para la reforma del servicio civil en el Perú, se observa que, las modificaciones en la gestión de los recursos humanos en el país tienen una duración de 70 años, y se han implementado reformas parciales, sustentadas en un marco legal fragmentado, para lo cual existen diferentes regímenes y estándares que complican la administración. (Lafuente, 2015).

Desde 1990, el contexto político y económico del país ha cambiado, con cuatro intentos de reforma del servicio público para consolidar el sistema de gestión de recursos humanos del país. El primer intento de reforma (1990 y 1992) tuvo como objetivo reducir el tamaño del país y redefinir su papel. El segundo intento de reforma (1995-1997) tuvo como objetivo modernizar el estado, relajar y simplificar los sistemas administrativos con una desregulación significativa. El tercer intento de reforma (2000-2006) se inició en el contexto de la necesidad de generar espacios de concertación de políticas públicas que permitieran superar la desconfianza de los ciudadanos en sus instituciones y mejorar la eficiencia del aparato. (SERVIR, 2012).

La actual reforma se dio en el año 2008, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el camino hacia una nueva propuesta de servicio público. Esta institución implementa reformas a través de modelos neófitos de servicio público en todos los niveles de gobierno. La reforma regulatoria se implementó en

2013 con la Ley de Servicio Público; las normas regulatorias se publicaron en 2014; y reglas que incluyan temas de educación, evaluación del desempeño, remuneración y meritocracia (Cortés y Prieto, 2015).

En relación a la variable Servicio Civil, se cita a Iacoviello (2015) señalando que, la conceptualización de servicio civil, refiere un elemento fundamental de un Estado democrata de derecho, y se refiere a la agrupación de normas o reglamentos que certifican la objetividad y profesionalismo de los funcionarios públicos.

Desde la perspectiva de Corrales, Valdivia, Tamashiro, Ceballos y Portugal (2015) la Ley de servicio civil, se entiende como un estándar que puede significar la profesionalización de los servidores públicos, coloca al país en una dimensión de mejor calidad y, por lo tanto, es capaz de brindar mejores servicios a la ciudadanía, brindar seguridad jurídica y brindar un baluarte en la lucha contra la corrupción.

SERVIR argumenta que el servicio civil peruano en el sentido instrumental está conformado por todas las personas que laboran en el servicio civil, estas personas serán nombradas servidores públicos por el simple hecho de que brindan servicios a la ciudadanía. Además, un conjunto de reglas rige la gestión de estos recursos humanos en el país. Pues bien, su objetivo es garantizar una conveniente coordinación entre los derechos de los empleados y los intereses de la sociedad, es decir, mejorando la calidad y rapidez de los servicios que se presta a la ciudadanía (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

Respecto a su importancia; el servicio público es independiente de la presentación de solicitudes, programas de desarrollo y el suplemento de los llamados altos directivos. Además, el servicio público sirve como centro de estudios sobre los problemas de la administración pública; trabaja aún más para promover asociaciones profesionales donde se discute el problema con pleno conocimiento de los hechos (Guerrero, 2017).

La importancia del nuevo régimen de servicio público radica en ordenar la gestión de las personas que laboran en el país para que los mejores talentos merezcan trabajar en el sector público, y así desarrollar una carrera que pueda desarrollarse en todas las unidades de gobierno en el esquema donde pueden acceder a la posibilidad de ascenso a otros puestos de trabajo, que les permitan mejorar sus salarios y favorecer su crecimiento personal y profesional. Todo esto contribuirá a un país que brinde servicios de alta calidad a sus ciudadanos. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019).

La Ley de Funcionarios Públicos tiene como objetivo sentar las bases para mejorar el desempeño de los funcionarios públicos a través de la meritocracia y el respeto a los derechos de los trabajadores, de manera que las entidades públicas deben alcanzar un mayor nivel de eficiencia y eficacia además de brindar servicios de alta calidad (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

De acuerdo con la Ley 30057 (Ley de la Función Pública), se fundamenta en los siguientes principios: a) el interés público; la necesidad de recursos humanos para la prestación eficiente de los servicios públicos; b) eficiencia y efectividad Se enfoca en lograr los objetivos de gobierno y brindar los servicios públicos requeridos por el Estado, y optimizar los recursos asignados para tal fin; c) Igualdad de oportunidades, contiene normas generales, impersonales, objetivas, públicas y predeterminadas sin discriminación por razón de origen, raza, sexo, lengua, religión, opinión, situación económica o de cualquier otra índole; d) beneficio; incluye acceso, sostenibilidad, promoción, retribución y mejora de la movilidad en base a habilidades, actitud, desempeño, capacidad y evaluación continua de la situación de candidatos y funcionarios e) Recursos presupuestarios. Cualquier acción de servicio público está sujeta a la disponibilidad del presupuesto, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas públicas y el presupuesto previamente aprobado y planificado; f) legalidad y especificidad regulatoria Se rige únicamente por lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley de Administración del Estado y su reglamento; g) La transparencia de la información es confiable, accesible y oportuna h) Responsabilidad de la gestión. Los funcionarios responsables de la

gestión de las entidades públicas son responsables de la gestión que ejercen; i) Se fomenta la honestidad y la ética pública, el desempeño transparente, ético y objetivo de los servidores públicos. Los empleados actúan de acuerdo con los principios y valores éticos descritos en la Constitución y las leyes que exigen un cargo público; j) flexibilidad. debe adecuarse a las necesidades del Estado y de los usuarios k) Protección contra la terminación arbitraria del servicio público. La ley brinda al funcionario la protección adecuada contra la terminación arbitraria del servicio público.

Por otro lado, al definir la variable cultura organizacional, se parte del aporte de Robbins y Coulter (2014) quien expresa que la cultura transmite un sentido de identidad a los integrantes de la empresa, provee la formación de un compromiso con algo que es más grande que los propios beneficios del individuo y aumenta la estabilidad del sistema social.

La cultura organizacional es un patrón notable de comportamiento de una empresa u organización que se deriva de valores, creencias y pensamientos compartidos. Los valores y comportamientos dan forma de manera única al entorno fisiológico y sociológico de una organización e influyen fuertemente en la toma de decisiones. Ven la cultura organizacional como supuestos que compartimos y aprendemos en grupo (Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015)

La cultura organizacional se entiende como un sistema de intercambio social entre los integrantes de una institución para definir metas, políticas y valores organizacionales que sirvan de referencia para la creación de una identidad, fortaleciendo su compromiso, seguridad y satisfacción(Cajavilca, Palomino, Pozo, & Rodríguez, 2019).

La cultura organizacional es la personalidad de la empresa, su forma de vivir y trabajar. Cada negocio tiene prácticas, creencias, valores y formas de trabajo muy específicas que ayudan a los consumidores de sus servicios o productos a identificarse fácilmente al final del ciclo. Los empleados viven una cultura y se

transmite naturalmente a los clientes que son fácilmente identificados y seleccionados por los servicios o servicios de un competidor. (Benayas, 2019).

La cultura organizacional se ve influida por la mentalidad y la cultura del individuo, establecida en cada nivel de la organización, y se convierte en un desafío para promover la eficiencia. También se define como un conjunto de valores y creencias comunes organizacionales y se refleja en la responsabilidad social, la competitividad, el desempeño y el apoyo a la innovación; está diseñado como una práctica trascendental para la implementación exitosa del conocimiento (Sensuse & Wibowo, 2015).

La cultura organizacional es un valor fundamental que los empleados valoran, lo que incide en la moral, satisfacción, motivación y productividad de la empresa. Por ello, las organizaciones necesitan implementar programas de desarrollo para sus colaboradores donde puedan mejorar y desarrollar las habilidades de los miembros de la organización, fortalecer sus valores y aumentar la retención de empleados idóneos (Romero, 2016).

Porque la cultura organizacional simboliza la percepción de los líderes y gerentes de la organización y manifiesta la mentalidad que prevalece en la estructura organizacional. Su principal esencia de cultura se expresa en la forma de hacer negocios, la forma de tratar con los clientes y empleados, el grado de independencia o libertad en sus unidades u oficinas y el grado de lealtad que los empleados expresan hacia la empresa (European Business School, 2018).

La cultura organizacional es una fuente importante de recursos para que las organizaciones mantengan su ventaja competitiva, al tiempo que representa una combinación de características como el trabajo en equipo, la innovación, la toma de riesgos, la respuesta del mercado a la capacidad y la satisfacción del cliente con una estructura de control de la fuerza laboral en particular (Nazarian & Foroudi, 2017).

Según Smits (2019) manifiesta que, la cultura organizacional afecta a todas las partes de la organización, por lo tanto, una cultura bien desarrollada creará cambios positivos en toda la organización y conducirá al progreso en áreas tales como: finanzas, desempeño y compromiso relacionado con el desempeño; El reclutamiento, la cultura organizacional ayuda a atraer a los mejores candidatos y mantener a los empleados por encima del salario; La cadena de suministro permite una colaboración óptima y conduce a la eficiencia del proceso; El servicio al cliente influye en la experiencia del cliente, apoya el logro de una mentalidad que proporciona experiencias positivas de manera constante; Capacidad de cambio, apertura al cambio y deseo de un cambio exitoso; Liderazgo, capacita a los líderes en habilidades sociales y les da una idea más precisa de su función; La moralidad inspira a las personas a ser desinteresadas y valientes, a superar las expectativas, a asumir responsabilidades extraordinarias y a participar plenamente en el trabajo en equipo; La satisfacción conduce a la satisfacción y la felicidad en el trabajo, lo que lleva a un mejor desempeño, a un mayor nivel de resolución de problemas y al éxito del grupo.

La cultura corporativa tiene dos secciones principales: formal e informal. En este sentido, todo lo que está escrito y definido por el presidente, la junta directiva y la alta dirección de la organización es formal; Si bien la cultura informal es la forma en que experimentamos o traducimos la cultura formal en una organización, i. traducción al comportamiento de lo que escriben los documentos (Sosa, 2019).

Desde otra perspectiva, según Quinn y Cameron de la Universidad de Michigan, hay cuatro tipologías transcendentales de culturas corporativas: culturas de clanes. Se trata de culturas corporativas que promueven los valores familiares, responden al entorno de aprendizaje y trabajo y favorecen el trabajo en equipo. Culturas orientadas a la adocracia. aumenta la ausencia de jerarquía y motiva la acción asumiendo riesgos. Es una tipología centrada en la innovación, la toma de riesgos y la acción. Cultivos orientados al mercado. Aquellos que se sesgan a lograr resultados con énfasis en la competitividad, y el desempeño laboral. Culturas jerárquicas. Es un tipo de cultura empresarial estructurada y controlada

con énfasis en la eficiencia, la estabilidad y el buen funcionamiento de las cosas. (Ojeda, Méndez, & Hernández, 2016).

Según lo que plantea Iacoviello (2015) el servicio civil queda dimensionado desde sus subsistemas que la conforman:

Dimensión 1: planificación de recursos humanos; Esta dimensión tiene en cuenta el análisis de las necesidades específicas de recursos humanos en la predicción de necesidades cualitativas y cuantitativas y el análisis de la disponibilidad actual y futura; crear un plan de acción para remediar las brechas existentes. representa una transición a cualquier sistema integrado de HRM (Human HRM) y permite anticipar la definición de políticas coherentes en las restantes dimensiones.

Asimismo, Barcelo (2018), manifiesta que dicha dimensión, se debe enfocar en la optimización del recurso humano, basarse en asegurar que el personal de las diversas áreas cuente con perfiles profesionales, técnicos y personales idóneos; de tal forma que puedan tener una adecuada adaptación con la cultura empresarial.

Dimensión 2: organización del trabajo; se refiere a procesos diferenciados a considerar: creación de empleo, que incluye decisiones importantes en cuanto al grado de especialización horizontal y vertical del trabajo y estandarización del comportamiento de los usuarios y definición de perfiles de empleados. una reunión de trabajo que implica identificar las habilidades clave que deben cumplir (Iacoviello, 2015).

También Pérez (2017), señala que la dimensión depende de la estructura organizacional adoptada, ya que se refiere al accionar de cada institución, acorde con los desempeños necesarios para el funcionamiento. El modelo debe responder a la consecución de mayores índices de productividad y alcance de metas. Por ende, se enfoca en el trabajo en sí mismo; el personal, estilos de mando, relaciones entre el personal y los plazos para alcanzar los objetivos de las áreas o institucionales.

Dimensión 3: gestión del empleo; incluye conjuntos de políticas y prácticas de personal diseñadas para controlar los flujos a través de los cuales las personas entran, se mueven y salen de una organización. Se trata de una dimensión compleja dentro de la cual es necesario analizar algunas de las áreas más importantes de la gestión de recursos humanos (Iacoviello, 2015).

Se considera la contribución de García (2019) quien manifiesta que, se refiere a la congruencia de diversas actividades; que arriban a contar con una cantidad de recurso suficiente para el logro de los objetivos; planes que potencien al recurso humano, siendo necesario una adecuación a puestos o tareas adecuados según su perfil, para alcanzar rendimientos sobresalientes. Asimismo, debe alcanzar un proceso continuo para retroalimentar a otros departamentos, respondiendo con mayor fluidez las necesidades de otras áreas.

Dimensión 4: gestión del rendimiento; es un proceso que incluye la planificación del desempeño que resulta en el establecimiento de pautas o estándares de desempeño, monitoreo activo del desempeño a lo largo del ciclo de gestión, monitoreo y apoyo del desempeño de las personas, evaluación del desempeño, pautas y metas de desempeño en contraposición a los resultados y la retroalimentación de los empleados (Iacoviello, 2015).

También SERVIR (2016) manifiesta que la dimensión es un instrumento que beneficia al talento humano, busca la identificación, reconocimiento, y promoción de los servidores públicos hacia las metas u objetivos institucionales; se ajusta con poner en evidencia los requerimientos de formación necesarios para los puestos o actividades específicos de los servidores.

Dimensión 5: Gestión de remuneraciones y desarrollo; Incluye la gestión de un conjunto de remuneraciones (sueldos y complementos salariales) y beneficios impagos que la organización paga a sus empleados como compensación por su contribución a los fines de la organización, que se expresa a través de sus puestos de trabajo. En términos de desarrollo, cubre las políticas de progresión y carrera que formulan los procesos, en que las personas evolucionan tanto en sus aportes como en el reconocimiento organizacional, y políticas que tienen como

objetivo asegurar el aprendizaje individual y en equipo necesario para lograr el desarrollo organizacional de habilidades en pro del desarrollo profesional (Iacoviello, 2015).

Para Cevallos (2015) la Gestión de Remuneraciones, establece con oportuno e idóneo manejo de los rubros rol de pagos; busca evitar las equivocaciones existentes como son: el cálculo erróneo de horas extras, duplicación en anticipos de sueldos, liquidaciones de haberes, mala aplicación en cálculo de dietas, y falta de verificación de las cuentas bancarias; también, Heathfield (2019) refiere que, las organizaciones discuten el desarrollo profesional con sus empleados. También es una parte importante de una estrategia de retención y atracción de negocios. Muchos postulantes no considerarán un trabajo en una empresa a menos que la empresa brinde la oportunidad de desarrollar un plan de carrera como elemento fundamental de su cultura.

En cuanto a las dimensiones de la Cultura organizacional, se parte del aporte de Cajavilca y Otros (2019) quienes, a partir del modelo de Denison, dimensionan la variable en 4 dimensiones o rasgos predominantes en las instituciones:

La dimensión misión es el primer rasgo que sienta las bases para el desarrollo de las actividades institucionales para lograr determinados objetivos. El propósito estratégico es importante para orientar los aportes de cada integrante de la institución; establecer metas y aclarar las metas relacionadas con la misión, además de investigar y encargar los logros futuros establecidos en la visión.

Otra característica es la dimensión adaptativa, que entendemos como la capacidad de una organización para brindar una respuesta ideal a los cambios en el entorno; Es decir, cada institución debe aprender y ser consciente de los riesgos constantemente con un enfoque en la innovación; para lo cual es necesario conocer su entorno y tener en cuenta el interior de la institución, como sus creencias, estándares, costumbres y comportamiento.

La tercera característica es la dimensión de involucramiento, que se refiere al compromiso de los miembros, ya que el trabajo en equipo es la característica más importante. La segunda manifestación es la autoridad necesaria para tomar decisiones en sus actividades y adquirir capacidad; Por tanto, una de las principales orientaciones es brindar la formación necesaria para incrementar la competitividad de los empleados.

La última característica es la dimensión de consistencia, entendida como la coordinación e integración organizacional para lograr metas comunes de estabilidad de los valores institucionales innatos compartidos por todos los integrantes y los acuerdos alcanzados dentro de la institución y la capacidad de gestionar las diferencias resultantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El estudio fue de tipo básico, debido a que permitió entender lo observado en la problemática del contexto estudiado, o de ser el caso las relaciones existentes entre las variables y categorías, pretendió obtener conocimientos específicos de lo investigado (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

El proyecto se sustentó en el paradigma positivista, el cual plantea al arribo de lo verdadero de manera absoluta, en el paso del abordaje de la problemática, además de establecer distancia significativa entre el objeto de estudio y el investigador. Epistemológicamente, distingue la realidad investigada del sujeto, asumiendo que dicho sujeto no influye en lo estudiado (Miranda y Ortiz, 2020).

También, se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que se emplearon procesos estándares para la valoración cuantificable de las variables Servicio Civil y Cultura Organizacional; para medir a nivel categórico las dimensiones e indicadores de sendas variables, se presentó las frecuencias y porcentajes, al realizar el tratamiento estadístico.

Desde la perspectiva de Mata (2019) el enfoque cuantitativo, presenta características que privilegian lo lógico empírico deductivo, mediante el uso de procesos rígidos, métodos y empleo de técnicas para el recojo de información, haciendo empleo de la estadística.

El nivel de investigación, se centró en lo descriptivo correlacional, para determinar la relación de las variables abordadas, en base a sus características y niveles correspondientes a las dimensiones. La investigación descriptiva pretende especificar las propiedades, características y el perfil de individuos y/o grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno bajo un análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, el diseño de la investigación fue no experimental, según del aporte de Pérez (2016), estos diseños se desarrollan a partir de situaciones ya existentes, abordando dichos fenómenos sin intervención que modifique o controle los resultados. Por ende, el proyecto no manipulo el contexto estudiado en el Hospital Santa Rosa (HSR) de Piura, en función a ambas variables.

Finalmente, presentó un diseño correlacional, por la cual la investigadora evaluó las dos variables abordadas para determinar una asociación, empleando la correlación estadística, sin considerar variables externas que permitieron arribar a conclusiones preponderantes (Mejía, 2019).

Se estableció con la siguiente fórmula:

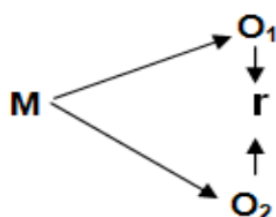


Figura 1: Fórmula de diseño no experimental, correlación.

Dónde:

M: Trabajadores administrativos del HSR

O1: Variable Servicio Civil (X)

O2: Variable Cultura Organizacional (Y)

r: Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización.

La investigación se desarrolló en función a dos variables cuantitativas, cuyos valores fueron representados mediante valores numéricos; y los resultados obtenidos consideraron sus frecuencias relativas de las variables y sus categorías.

Variable X: Servicio Civil

Definición conceptual

Para Iacoviello (2015) la conceptualización de servicio civil, refiere un elemento fundamental de un Estado democrata de derecho, y se refiere a la agrupación de normas o reglamentos que certifican la objetividad y profesionalismo de los funcionarios públicos.

Definición operacional de la variable servicio civil

La variable servicio civil, se definió operacionalmente mediante 5 dimensiones que son: planificación de recursos humanos, gestión del empleo, organización del trabajo, gestión de compensación y desarrollo; y gestión del rendimiento; las cuales fueron medidas en escala de Likert con 5 niveles que son: Muy de acuerdo (MDA: 5), De acuerdo (DA: 4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED: 3), En desacuerdo (ED: 2) y Muy en desacuerdo (MED: 1).

Variable Y: Cultura Organizacional

Definición conceptual

La cultura organizacional se entiende como un sistema de intercambio social entre los integrantes de una institución para definir metas, políticas y valores organizacionales que sirvan de referencia para la creación de una identidad, fortaleciendo su compromiso, seguridad y satisfacción (Cajavilca, Palomino, Pozo, & Rodríguez, 2019).

Definición operacional de la variable Cultura organizacional

La variable cultura organizacional, se definió operacionalmente mediante 4 dimensiones que son: Misión, Consistencia, Involucramiento, y Adaptabilidad; las cuales fueron medidas en escala de Likert con 5 niveles que son: Muy de acuerdo (MDA: 5), De acuerdo (DA: 4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED: 3), En desacuerdo (ED: 2) y Muy en desacuerdo (MED: 1).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

La población estudiada es un conjunto de casos definidos, limitados y disponibles que representan un criterio de selección muestral que corresponde a un conjunto de criterios predefinidos (Arias, Villasis, y Miranda, 2016).

La población del presente estudio estuvo constituida por el personal administrativo del Hospital Perú Corea Santa Rosa II 2, dicho hospital cuenta con una población administrativa de 63 servidores públicos conformada: CAS y Nombrados, según la estructura orgánica se cuenta con 7 Jefaturas administrativas, que son cargos de confianza y la mayoría del personal pertenecen al sexo masculino, bajo el Régimen CAS, la población la mayor parte pertenecen al sexo femenino, teniendo en nómina a 39 trabajadoras cuyos cargos que desempeñan en gran parte son asistentes y secretarías; mientras que, el personal nombrado son servidores con cargos de asistentes administrativos., la mayoría de los servidores que desarrollan actividades administrativas en el HAPCSR II 2, Piura.

Tabla 1.

Personal administrativo del Hospital Santa Rosa

N°	Cargo o Puesto	CAS				Cas	Nombrados	Total
		Jefaturas	Contador	Tesorerera	Secretarías	Asistentes		
	Director							
1	Ejecutivo	1			1	1		3
	Sub Director							
2	Ejecutivo	1						1
3	Administración	1			1	1		3
4	Economía	1	1	1	1	6	12	22
5	Logística	1			1	10		12
	Recursos							
6	Humanos	1			1	13		15
	Planeamiento							
7	Estratégico	1			1	4		6
8	SIS						1	1
	TOTAL	7	1	1	6	35	13	63

Fuente: Gerencia de RR. HH del Hospital Santa Rosa

Una muestra estadística es una parte o un subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, seleccionado al azar y sujeto a observación científica para obtener resultados válidos para el universo total estudiado dentro de límites de error y probabilidad que se puede determinar en cada caso (López y Fachelli, 2015)

Al considerar una población menor a 100 individuos, en una cantidad de 63 trabajadores, la muestra se consideró en la misma cantidad que la población. Por ende, se contempló un estudio censal; considerando la totalidad de la población.

Los criterios de inclusión o exclusión refieren a la definición de características de la población o muestra, para realizar la selección o elección de donde se extrajo los datos o información (Arias, Villasis, & Miranda, 2016).

Se incluyó al personal administrativo que labora en el HSR, ya sea género masculino o femenino; y de cualquier régimen laboral. Se excluyó al personal que al momento del recojo de los datos se encuentre con licencia debido a enfermedad, descanso pre y posnatal, o cualquier incapacidad que le limite a participar en el estudio; asimismo se excluyó al personal incluido como población de riesgo ante el COVID-19.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio empleó la técnica de la encuesta; siendo un método investigativo, que recopila información de individuos sobre una variedad de fenómenos o temas, su propósito es diverso, y se aplican según la metodología planteada y en base a los objetivos de investigación a desarrollar (Rodríguez, 2020).

Encuesta: Se elaboró dos cuestionarios estructurados correspondientes a las variables Servicio Civil y Cultura Organizacional, a partir de las dimensiones e indicadores planteados, y fueron aplicados a los trabajadores administrativos del Hospital de Santa Rosa cuyo fin es la adquisición de datos que permitió la resolución del problema abordado.

La aplicación de la encuesta se realizó mediante el instrumento cuestionario; su conceptualización refiere un conjunto de preguntas que permite la recogida de información sobre la actitud, opinión, percepción y características de un grupo de personas de manera ordenada y sistemática; normalmente presenta varios tipos, se prepara de forma sistemática y cuidadosa, en relación a los hechos y aspectos investigados (Lukas, 2019)

Cuestionario: Se consideró un cuestionario individual por cada variable. El cuestionario de la variable Servicio Civil contó con 25 ítems; mientras que el cuestionario de la variable Cultura Organizacional presentó 24 ítems. Ambos cuestionarios fueron aplicados a los 63 trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa, el cual se alcanzó a desarrollar los objetivos de investigación, dicho cuestionarios se estructuró mediante la escala de Likert, con valoraciones que van de 1 a 5; los que expresan el nivel de aprobación desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo sobre las dimensiones evaluadas. Los resultados expresaron los promedios; acorde con los puntajes de los ítems, según la baremación estadística establecida según las variables y sus respectivas dimensiones.

Los cuestionarios elaborados requirieron validación en base a tres criterios: En relación a la validez de contenido, dicha validez buscó establecer que las variables en estudio, guarden coherencia y consistencia técnica, entre los fundamentos teóricos, los indicadores, los ítems del cuestionario y los objetivos de investigación; para lo cual fue necesario la experticia de tres profesionales, para la emisión de su juicio y conocimientos; y su aprobación para la ejecución de ambos instrumentos según los objetivos de la investigación. Los tres expertos se describen a continuación: Walter Córdova – Magister en gestión pública, Gerardo Dioses Zarate – Magister en gestión pública, Walter Huacchillo Calle – Magister en gestión pública, mismos que manifestaron variaciones precisas (simplificar preguntas) para afianzar la relación con los objetivos planteados, se prosiguió a corregir para su posterior asiduidad a la población de estudio.

La validez de criterio, se realizó mediante la división de sendas variables, considerando sus dimensiones; y a su vez por los indicadores que representan cada dimensión; también con enfoque en el sustento teórico fundamentado, la variable “Servicio Civil”, contó con cinco dimensiones y trece indicadores (Dimensión Planificación de recursos humanos: 02 indicadores; Dimensión Organización del trabajo: 02 indicadores; Dimensión gestión del empleo: 02 indicadores; Dimensión Gestión del rendimiento: 04 indicadores y Dimensión compensación y desarrollo: 03 indicadores). Mientras que para la variable “Cultura Organizacional”, contó con cuatro dimensiones y doce indicadores (Dimensión Misión: 03 indicadores; Dimensión Involucramiento: 03 indicadores; Dimensión Consistencia: 03 indicadores; y Dimensión Consistencia: 03 indicadores), dando paso a que pudieron responder a los objetivos trazados en la investigación.

Respecto a la validez de constructo, se realizó mediante la conceptualización de ambas variables, considerando el aporte de las diversas teorías investigadas y citadas en la investigación. La variable X “Servicio Civil”, se sustentó en los conceptos de Iacoviello (2015); Corrales, Valdivia, Tamashiro, Ceballos y Portugal (2015) y la conceptualización técnica que brinda la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). Mientras que la variable Y “Cultura Organizacional”, se conceptualizó por el aporte de Robbins y Coulter (2014); Chidambaranathan y RaniKumaresan (2015); Cajavilca, Palomino, Pozo, y Rodríguez (2019); Benayas (2019) y Sensuse y Wibowo (2015). Las dos variables, describieron que los conceptos guardaron conexión o relación consistente con las dimensiones e indicadores, garantizando su validez.

Asimismo, el análisis de confiabilidad, evaluó la consistencia interna de ambos cuestionarios; a través del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, para lo cual se aplicó una fórmula estadística, determinando la confiabilidad de los instrumentos; es decir que, al aplicar el instrumento de forma repetida, los resultados obtenidos fueron similares. Los resultados de estos valores de confiabilidad para ambas variables fueron:

Resumen del procesamiento de los casos		
Casos	N	%
Válidos	63	100.0%
Excluidos a	0	0.0%
Total	63	100.0%

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Servicio civil	0.941	25
Cultura organizacional	0.951	24

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionarios

3.5. Procedimientos.

El estudio para el cumplimiento de la recolección de información se enfocó en dos etapas generales: 1) Selección de la población a encuestar; y 2) Encuesta a los trabajadores administrativos del HSR.

En cuanto a la población del HSR, se vislumbra personal de salud y administrativo; y con diferentes regímenes laborales, por lo tanto, al considerar la primera variable Servicio Civil; la población idónea para recabar información fue el personal administrativo, con modalidades de CAS y Nombrados.

Por otro lado, para la aplicación de ambos cuestionarios, se requirió la autorización del Director del Hospital Santa Rosa. Por lo cual, se dirigió una carta formal, refiriendo que los resultados a los que se arribaron respondieron a fines académicos.

La aplicación de los instrumentos (tras validaciones y pruebas de confiabilidad respectivas) estuvo a cargo de manera exclusiva por la investigadora, la

aplicación de los cuestionarios fue de manera individualizada al personal administrativo que acudieron a realizar sus funciones, previa coordinación con las áreas correspondientes, con lo cual se garantizó una correcta manipulación y control de las variables

Los cuestionarios contaron con una estructura con fundamento en la escala de Lickert, a partir de los indicadores pertenecientes a las dimensiones establecidas de ambas variables, y los resultados se plasmaron en categorías de bajo, medio y alto para cada indicador. Los resultados permitieron el desarrollo de la discusión, al contrastarse teorías y los resultados de trabajos previos en distintos contextos. Finalmente, se plantearon las respectivas conclusiones; y futuras recomendaciones

3.6. Métodos de análisis de datos.

En cuanto a los métodos de procesamiento y análisis de datos, el estudio se guió con la realización de pruebas previas y finales: Dentro de las pruebas previas, se consideró las pruebas de normalidad, por lo cual, se realizaron las pruebas de normalidad de Shapiro Wills o Kolmogorov-Smirnov; correspondiente al análisis de normalidad; la utilización de una o de otra prueba, se basó en el número de sujetos contemplados en la muestra; buscando establecer su normalidad o no normalidad; para continuar con la utilización de procesos estadísticos correspondientes. Asimismo, en la generación de datos; se generó una data correspondiente para cada una de las variables en estudio (Servicio Civil y Cultura Organizacional), esta data conformó parte transcendental de la base de datos, mediante la utilización del software Microsoft Excel 2016; y para el procesamiento obtenido, el Programa Estadístico SPSS V. 25

Respecto a las pruebas finales, se empleó herramientas estadísticas; según el tipo de investigación propuesto y los objetivos del estudio; corresponde la utilización de estadísticos de correlación, y para determinar dicha correlación se

usó, el “rho” de Spearman, con fundamento en el tipo de variable cuantitativa, sea discreta o continua, y los resultados del análisis de normalidad.

El análisis realizado fue bivariado y con enfoque cuantitativo; considerando que el diseño planteado en el estudio, responde a un paradigma positivista, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, y tipo correlacional.

En cuanto a la visualización de datos; los resultados se mostraron acorde con los niveles de las dimensiones categóricas propuestas, representadas a través de tablas y gráficas, obtenidas mediante el uso del software Excel y programa estadístico SPSS V. 25.

Finalmente, en el análisis e interpretación de datos; de acuerdo al tipo de estudio correlacional, se cumplió con los procesos estadísticos correlacionales causales, para dar respuesta a los objetivos propuestos y contrastación de hipótesis pertinente.

3.7. Aspectos éticos

Se han considerado 4 aspectos, en primer lugar; el principio de beneficencia, considerando que el estudio de las variables Servicio Civil y Cultura Organizacional, permitió generar conocimiento y contribuir con la Institución para enfocarse a mejorar la gestión de sus recursos humanos, en este caso del personal administrativo. Al considerar el principio de no maleficencia, se pretendió que la información y resultados se utilizaron para fines académicos, y no se pretende generar conflictos o desavenencias en el personal de la institución. También se considera el principio de autonomía, ya que se informó a la dirección de recursos humanos sobre el desarrollo del estudio, y se comunicó la muestra de estudio la finalidad e importancia para la investigadora del recojo de información mediante los cuestionarios. Finalmente se consideró el principio de justicia, ya que los resultados, conclusiones y las recomendaciones de alguna manera permitieron que todos los participantes se vean beneficiados con una mejor implementación del Servicio Civil y una Cultura Organizacional idónea.

IV. RESULTADOS

Tabla 2.

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnova

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Servicio Civil	,318	63	,00
Cultura Organizacional	,244	63	,00

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Apreciación:

- En la tabla 2, se aprecia que el nivel de significancia es menor que 0,05 (Sig.= 0,000); por lo cual se deduce que los datos no son normales; por lo cual, si no son normales se utiliza la prueba paramétrica Rho de Spearman

Tabla 3.

Correlación entre Servicio Civil y Cultura Organizacional

		Cultura		
			Servicio Civil	Organizacional
Rho de Spearman	Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Apreciaciones

- En la Tabla 3 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable X (Servicio Civil) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los 63 servidores encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis general nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre Servicio Civil y Cultura organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis general positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Servicio Civil y Cultura Organizacional.
- Al ser (0,879**) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y muy alta.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y alta entre Servicio Civil y Cultura Organizacional

Tabla 4.

Correlación entre la dimensión Planificación de recursos humanos y la variable Cultura Organizacional

		Planificación de		
		Recursos	Cultura	
		Humanos	Organizacional	
Rho de Spearman	Planificación de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Apreciaciones

- En la Tabla 4 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión 1 (Planificación de Recursos Humanos) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los 63 servidores encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis específica 1 nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre la planificación de recursos humanos y Cultura organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 1 positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Planificación de recursos humanos y Cultura Organizacional.
- Al ser (0,629**) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y alta.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y alta entre Planificación de recursos humanos y Cultura Organizacional

Tabla 5.

Correlación entre la dimensión Organización del trabajo y la variable Cultura Organizacional

			Organización del trabajo	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Apreciaciones

- En la Tabla 5 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión 2 (Organización del trabajo) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los 63 servidores encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis específica 2 nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre la Organización del trabajo y Cultura organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 2 positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Organización del trabajo y Cultura Organizacional.
- Al ser (0,775**) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y alta.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y alta entre Organización del trabajo y Cultura Organizacional

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión Gestión del Empleo y la variable Cultura Organizacional

			Gestión del Empleo	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Empleo	Coeficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Apreciaciones

- En la Tabla 6 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión 3 (Gestión del empleo) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los 63 servidores encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis específica 3 nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre la Gestión del empleo y Cultura organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 3 positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Gestión del empleo y Cultura Organizacional.
- Al ser (0,838**) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y muy alta.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y muy alta entre Gestión del empleo y Cultura Organizacional

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión Gestión del rendimiento y la variable Cultura Organizacional

			Gestión del Rendimiento	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Apreciaciones

- En la Tabla 7 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión 4 (Gestión del rendimiento) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los 63 servidores encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis específica 4 nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre la Gestión del rendimiento y Cultura organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 4 positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Gestión del rendimiento y Cultura Organizacional.
- Al ser (0,821**) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y muy alta.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y muy alta entre Gestión del rendimiento y Cultura Organizacional

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión Gestión de compensación y desarrollo y la variable Cultura Organizacional

		Gestión de Compensación y Desarrollo	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Gestión de Compensación y Desarrollo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,728** ,000 63
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,728** ,000 63

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

Apreciaciones

- En la Tabla 8 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión 5 (Gestión de compensación y desarrollo) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los 63 servidores encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis específica 5 nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre la Gestión de compensación y desarrollo, y Cultura organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 5 positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Gestión de compensación y desarrollo, y Cultura Organizacional.
- Al ser (0,728**) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y alta.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y alta entre Gestión de compensación y desarrollo y Cultura Organizacional

V. DISCUSIÓN

En la tabla 3, se observa el valor del coeficiente correlación entre la variable X (Servicio Civil) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los servidores del HSR; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de cero (0) y que al compararse con el parámetro de $1\% = 0,01$, y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis general nula H_0 , y por ende, se acepta la hipótesis general positiva H_i sobre que existe correlación directa y alta entre Servicio Civil y Cultura Organizacional, en un grado alto de significancia; se comprueba con los resultados de Valencia y Calla (2018) en un estudio realizado en Madre de Dios en Perú, determinando que, en gran medida la ley de servicio civil se vincula con la cultura organizacional, demostrado por una correlación positiva y significativa "tc" calculadas (8,646). Al respecto lo teorizado por Lacoviello (2015), refiere que el servicio civil, es reflejo de un Estado demócrata de derecho, entendido como el total de reglamento y normatividades, que permiten certificar la objetividad y profesionalismo de los servidores. Asimismo; Cajavilca y otros (2019) aseveran que la cultura organizacional, se sustenta en la definición de políticas y metas que generen una identidad reflejada en el compromiso y satisfacción de los integrantes de cualquier institución.

En la tabla 4, se evidencia el valor del coeficiente correlación entre la dimensión 1 (Planificación de Recursos Humanos) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los servidores del HSR; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de cero (0) y que al compararse con el parámetro de $1\% = 0,01$, y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis específica nula H_{11} , y por ende, se acepta la hipótesis específica positiva H_{i1} sobre que existe correlación directa y alta entre Planificación de recursos humanos y Cultura Organizacional, en un grado alto de significancia; se comprueba con los resultados evidenciados por De Lama (2016) quien en un estudio en Piura – Perú, concluye que en el GORE Piura, los funcionarios en la alta directiva no han identificado que trabajan con personas que poseen necesidades específicas. Al respecto lo teorizado por Barcelo (2018) manifiesta que dicha dimensión, se debe enfocar en la optimización del recurso humano, basarse en asegurar que el personal de las diversas áreas cuente con

perfiles profesionales, técnicos y personales idóneos; de tal forma que puedan tener una adecuada adaptación con la cultura empresarial

En la Tabla 5 se distingue el valor del coeficiente correlación entre la dimensión 2 (Organización del trabajo) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los servidores del HSR; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de cero (0) y que al compararse con el parámetro de 1% = 0,01, y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis específica nula H_2 , y por ende, se acepta la hipótesis específica positiva H_{i2} sobre que existe correlación directa y alta entre Organización del trabajo y Cultura Organizacional, en un grado alto de significancia; se comprueba con los resultados de Encarnación (2018) quien desarrolló un estudio en República Dominicana, determinando que el nivel de profesionalización respecto de las BPAP es alta, mientras que la cultura organizacional, inmersa en la gestión organizativa influye en la implementación de la profesionalización con un nivel de significancia de 5% ($t=-2.83$, $p=0.01$, dos colas). Entonces, tanto la capacitación como la meritocracia, son factores de gran significancia, respecto a las nuevas normativas de requisito en la administración pública. Al respecto lo teorizado por Pérez (2017), quien señala que la dimensión depende de la estructura organizacional adoptada, ya que se refiere al accionar de cada institución, acorde con los desempeños necesarios para el funcionamiento. El modelo debe responder a la consecución de mayores índices de productividad y alcance de metas. Por ende, se enfoca en el trabajo en sí mismo; el personal, estilos de mando, las relaciones intrapersonales y los plazos para alcanzar los objetivos de las áreas o institucionales.

En la Tabla 6 se muestra el valor del coeficiente correlación entre la dimensión 3 (Gestión del empleo) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los servidores del HSR; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de cero (0) y que al compararse con el parámetro de 1% = 0,01, y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis específica nula H_3 , y por ende, se acepta la hipótesis específica positiva H_{i3} sobre que existe correlación directa y alta entre Gestión del Empleo y Cultura Organizacional, en un grado alto de significancia; se comprueba con los resultados de Arámbula (2015) quien en un estudio del Sector Público

Chileno, indica que la gestión del empleo del directivo en Chile, se deben basar en el mérito, y no en la noción de confianza política, lo que contribuye a la politización, perjudicando su desarrollo, se debe enfocar en la efectividad de los procedimientos de reclutamiento, retención y rotación de funcionarios públicos idóneos. Al respecto lo teorizado por García (2019) quien manifiesta que, se refiere a la congruencia de diversas actividades; que arriban a contar con una cantidad de recurso suficiente para el logro de los objetivos; planes que potencien al recurso humano, siendo necesario una adecuación a puestos o tareas adecuados según su perfil, para alcanzar rendimientos sobresalientes. Asimismo, debe alcanzar un proceso continuo para retroalimentar a otros departamentos, respondiendo con mayor fluidez las necesidades de otras áreas.

En la Tabla 7 se evidencia el valor del coeficiente correlación entre la dimensión 4 (Gestión del rendimiento) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los servidores del HSR; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de cero (0) y que al compararse con el parámetro de $1\% = 0,01$, y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis específica nula H_4 , y por ende, se acepta la hipótesis específica positiva H_{i4} sobre que existe correlación directa y alta entre Gestión del rendimiento y Cultura Organizacional, en un grado alto de significancia; se comprueba con los resultados de Ruiz (2018) en su investigación realizada en Lima, encontró que la ley servir aplicada a los servidores públicos tienen un impacto positivo en el desempeño profesional, afirmación sustentada en resultados estadísticos obtenidos con base en el resultado del chi-cuadrado calculado igual a 118.10. Al respecto lo teorizado SERVIR (2016) quien manifiesta que la dimensión es un instrumento que beneficia al talento humano, busca la identificación, reconocimiento, y promoción de los servidores públicos hacia las metas u objetivos institucionales; se ajusta con poner en evidencia los requerimientos de formación necesarios para los puestos o actividades específicos de los servidores.

En la Tabla 8 se observa el valor del coeficiente correlación entre la dimensión 5 (Gestión de remuneraciones y desarrollo) y la variable Y (Cultura Organizacional) sobre los servidores del HSR; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de cero (0) y

que al compararse con el parámetro de $1\% = 0,01$, y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis específica nula H_0 , y por ende, se acepta la hipótesis específica positiva H_1 sobre que existe correlación directa y alta entre Gestión de remuneraciones y desarrollo y Cultura Organizacional, en un grado alto de significancia; se comprueba con los resultados de Cencia (2018) en su trabajo de investigación realizado en Huancavelica, determinó que el nivel de compensación es bueno y el nivel de capacitación y desarrollo es regular; concluyendo que la significancia de la relación entre las variables en estudio es positiva y media, denotando relación directa entre el nuevo régimen de servicio civil y gestión del recurso humano. Al respecto lo teorizado por Cevallos (2015) quien respecto a la gestión de remuneraciones, establece con oportuno e idóneo manejo de los rubros rol de pagos; busca evitar las equivocaciones existentes como son: el cálculo erróneo de horas extras, duplicación en anticipos de sueldos, liquidaciones de haberes, mala aplicación en cálculo de dietas, y falta de verificación de las cuentas bancarias; también, Heathfield (2019) refiere que, las organizaciones discuten el desarrollo profesional con sus empleados. También es una parte importante de una estrategia de retención y atracción de negocios. Muchos postulantes no considerarán un trabajo en una empresa a menos que la empresa brinde la oportunidad de desarrollar un plan de carrera como elemento fundamental de su cultura.

En relación a los puntos inciertos en el estudio, se pone en evidencia que los estudios previos analizan la variable servicio civil, desde diversos contextos; como ley o como implementación; y muy pocas investigaciones sobre el servicio civil en sus componentes de gestión. Asimismo, respecto a la cultura organizacional, se abarca desde contextos privados empresariales, y habiendo generalizado dimensiones que no se adecuan al quehacer público. Por ende, se pone en evidencia enriquecer el campo de estudio; mediante investigaciones que midan de forma eficaz ambas variables, en lo que concierne al ámbito público o del estado.

Partiendo de las teorías de los recursos humanos, el trabajador ha sido y seguirá siendo pieza fundamental en el éxito organizacional; y dentro de las políticas asumidas por el compromiso de la Modernización de la gestión del estado, se

observa el énfasis y el avance en términos de normativas y planes para alcanzar un servicio óptimo de las entidades que pertenecen al sector público, en este sentido las fases de implementación del servicio civil, ha resultado ser un obstáculo por la resiliencia y temor al cambio de los servidores civiles, la burocracia y el estancamiento profesional de muchos de los trabajadores.

Por ende, la investigación pone en manifiesto que el servicio civil, será de gran ayuda en lo profesional para los trabajadores y será una base primordial para la generación de una cultura organizacional pública, generando una imagen en las entidades del estado idónea, y con aceptación en la población usuaria.

VI. CONCLUSIONES

- 1) La relación entre Servicio Civil y Cultura Organizacional sobre los 63 servidores encuestados, pertenecientes al área administrativa del Hospital Santa Rosa (Veintiséis de Octubre – Piura, 2021) sí existe con un grado alto de significatividad: evidenciando que la implementación de estos procesos de la reforma del servicio civil va dar sustento a la cultura organizacional, ratificando la hipótesis positiva esbozada, y corroborado por las contribuciones teóricas y por lo evidenciado en investigaciones previas en diversos contextos, ratifica la asociación de la implementación del servicio civil en las instituciones públicas, va ayudar de manera positiva sobre las formas de conducta, compromiso y consecución de metas; acorde a las políticas y normas, que este proceso conlleva, asegurando gestiones públicas idóneas.
- 2) La relación entre la dimensión Planificación de Recursos Humanos y Cultura Organizacional sobre los 63 servidores encuestados, pertenecientes al área administrativa del Hospital Santa Rosa (Veintiséis de Octubre – Piura, 2021) sí existe con un grado alto de significatividad: evidenciando que la planificación del recurso humano permite que el personal se adapte a la cultura institucional, ratificando la hipótesis específica 1 positiva esbozada, y corroborado por las contribuciones teóricas y por lo evidenciado en investigaciones previas en diversos contextos, ratifica la asociación de la planificación del recurso humano, va actuar de manera positiva en la optimización del recurso, con perfiles idóneos para un desempeño óptimo.
- 3) La relación entre la dimensión Organización del trabajo y Cultura Organizacional sobre los 63 servidores encuestados, pertenecientes al área administrativa del Hospital Santa Rosa (Veintiséis de Octubre – Piura, 2021) sí existe con un grado alto de significatividad: evidenciando que la organización del trabajo permite que el personal logre el cumplimiento de las metas institucionales, ratificando la hipótesis específica 2 positiva esbozada, y corroborado por las contribuciones teóricas y por lo

evidenciado en investigaciones previas en diversos contextos, ratifica la asociación de la organización del trabajo, de forma positiva en los índices de desempeño y en un ambiente adecuado para realizar sus actividades de manera eficiente.

- 4) La relación entre la dimensión Gestión del empleo y Cultura Organizacional sobre los 63 servidores encuestados, pertenecientes al área administrativa del Hospital Santa Rosa (Veintiséis de Octubre – Piura, 2021) sí existe con un grado alto de significatividad: evidenciando que la gestión del empleo permite que el personal se desarrolle en actividades o funciones cuyo perfil corresponde a sus conocimientos, ratificando la hipótesis específica 3 positiva esbozada, y corroborado por las contribuciones teóricas y por lo evidenciado en investigaciones previas en diversos contextos, ratifica la asociación del gestión del empleo, de manera positiva con los procesos de retroalimentación para dar respuesta fluida a las necesidades de otras áreas conexas.
- 5) La relación entre la dimensión Gestión del rendimiento y Cultura Organizacional sobre los 63 servidores encuestados, pertenecientes al área administrativa del Hospital Santa Rosa (Veintiséis de Octubre – Piura, 2021) sí existe con un grado alto de significatividad: evidenciando que la gestión del rendimiento genera la identificación, reconocimiento y promoción del personal, hacia las metas institucionales, ratificando la hipótesis específica 4 positiva esbozada, y corroborado por las contribuciones teóricas y por lo evidenciado en investigaciones previas en diversos contextos, ratifica la asociación del gestión del rendimiento, de manera positiva con los requerimientos de capacitación, para funciones específicas.
- 6) La relación entre la dimensión Gestión de remuneraciones y desarrollo y Cultura Organizacional sobre los 63 servidores encuestados, pertenecientes al área administrativa del Hospital Santa Rosa (Veintiséis de Octubre – Piura, 2021) sí existe con un grado alto de significatividad: evidenciando que la gestión remuneraciones y desarrollo permite que los

servidores se encuentran motivados y con opciones de acceder a un plan de carrera con elemento fundamental de la cultura institucional, ratificando la hipótesis específica 5 positiva esbozada, y corroborado por las contribuciones teóricas y por lo evidenciado en investigaciones previas en diversos contextos, ratifica la asociación del gestión remuneraciones y desarrollo, de manera positiva con el desarrollo y promoción del talento humano.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Frente a la relación de Servicio Civil y Cultura Organizacional demostrada, lo que ratificaría efectos positivos para las instituciones públicas acorde a los hallazgos teóricos, las autoridades del Hospital Santa Rosa, deben tomar la decisión de proseguir con las fases de su implementación, generando confianza entre los servidores y la aversión al cambio, ya que la meritocracia, con una adecuada planificación, gestión de compensación y aporte al profesionalismo de los servidores; va ser beneficioso para ambas partes comprometidas, reflejando hacia la comunidad un equipo de profesionales idóneos y enfocados en la entrega de servicios de calidad.
- 2) Al evidenciarse la relación entre la planificación de los recursos humanos y cultura organizacional demostrada, lo que ratificaría el impacto positivo en las instituciones del sector público, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos; debe gestionar adecuadamente el manual de organización de funciones, para contar con perfiles de puestos claves, que permitan que el personal rinda satisfactoriamente acorde con sus conocimientos y aptitudes.
- 3) Al comprobarse la relación entre la organización del trabajo y cultura organizacional verificada, lo que ratificaría el impacto positivo en las instituciones públicas, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos; debe tomar decisiones relevantes en relación a la especialización vertical y horizontal del trabajo, bajo un comportamiento del servidor idóneo, relacionado con la cultura institucional, y realizar análisis de los perfiles para una adecuación adecuado de los puestos de trabajo.
- 4) Al demostrarse la relación entre la gestión del empleo y cultura organizacional verificada, lo que ratificaría el impacto positivo en las instituciones públicas, el Jefe de la Unidad de Administración; debe evaluar el cumplimiento de las políticas del personal, en relación a los procesos de contratación, y los procedimientos del reglamento interno de funciones.

- 5) Frente a la relación entre la gestión del rendimiento y cultura organizacional verificada, lo que ratificaría el impacto positivo en las instituciones públicas, el Jefe de personal; debe poner énfasis en un monitoreo activo para el desempeño de los servidores, asignando responsables, para la evaluación y retroalimentación de los servidores, con la finalidad de alcanzar niveles de desempeño óptimos y satisfacción del usuario final.

- 6) Al observar la relación entre la gestión de remuneraciones y desarrollo; y cultura organizacional verificada, lo que ratificaría el impacto positivo en las instituciones públicas, al Jefe de Unidad de Recursos Humanos ,el Jefe de Economía de Administración; identificar adecuadamente las remuneraciones y beneficios acorde a las funciones y estándares promedios de sueldos; garantizando un pago y contraprestación oportuna. Además, se debe diseñar líneas de carrera para el personal, o alinearse a la meritocracia, promoviendo el desarrollo profesional de los servidores.

REFERENCIAS

- Arámbula, H. (2015). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile. (Tesis Doctoral) ESADE Business School. España.* Obtenido de: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/371156/Tesi_Hector_Rafael_Arambula.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Astorga, V. (17 de Julio de 2018). *Teorías contemporáneas de la organización.* Obtenido de <https://slideplayer.es/slide/1610478/>
- Astudillo, M., Cassaretto, F., & Sanabria, P. (2016). El Servicio Civil peruano como herramienta para generar impacto social desde el Estado: una mirada crítica sobre los avances del proceso de reforma del Servicio Civil en Perú 2008-2014. *XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública* (págs. 8-11). Santiago de Chile: Presidencia del Consejo de Ministros.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). *Características del servicio civil peruano. Presidencia del Consejo de Ministros. SERVIR.* Obtenido de https://www.datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1-Feb2016.PDF
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (30 de Diciembre de 2019). *PCM inicia implementación del Régimen del Servicio Civil. Subjefatura de Comunicaciones e Imagen Institucional.* Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/76439-pcm-inicia-implementacion-del-regimen-del-servicio-civil>
- Barcelo, J. (4 de Abril de 2018). *Qué es el plan de recursos humanos y cómo se elabora. IMF. Blog de Recursos Humanos.* Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/que-es-el-plan-de-recursos-humanos-y-como-se-elabora/>

- Benayas, M. (3 de Diciembre de 2019). *Importancia de la cultura organizacional de una empresa*. . Obtenido de <https://binternational.net/importancia-de-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- Cajavilca, M., Palomino, L., Pozo, A., & Rodríguez, J. (26 de Agosto de 2019). *Análisis de la Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de la Policía Nacional del Perú. Caso Comisarías PNP Canto Rey, La Huayrona y Zárate. (Tesis de maestría) ESAN Business*. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1674/2019_MAGP_16-1_05_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cencia, A. (2018). *La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo*. Obtenido de.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31226/cencia_qa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cevallos, J. (Julio de 2015). *Modelo de gestión de remuneraciones de la dirección de gestión económica y financiera del Gobierno Autónomo descentralizado de la provincia de Pichincha. (Tesis de pregrado) Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8422/1/T-UCE-0003-CA135-2015.pdf>
- Chidambaranathan, K., & RaniKumaresan, S. (2015). Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study. *Library & Information Science Research*, *II(37)*, 363-369.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación, y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica. Reglamento RENACYT*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Corrales, A., Valdivia, J., Tamashiro, M., Ceballos, A., & Portugal, Á. (2015). *Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus reglamentos. Universidad Continental*. Obtenido de

- <https://fondoeditorial.continental.edu.pe/comentarios-a-la-ley-del-servicio-civil-y-sus-reglamentos/#1493321245618-7a5e702c-b4bf>
- Cortés, J., & Prieto, T. (13 de Noviembre de 2015). *La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Perú.* Obtenido de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eOuNIFmKc6oJ:www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/%24FILE/corcar.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- De Lama, M. (2016). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestión en el gobierno regional de Piura. Universidad Nacional de Trujillo.* Obtenido de Tesis de Doctorado en Planificación y Gestión.: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5632/Tesis%20Doctorado%20-%20Marco%20De%20Lama%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Campo, E., & Hernández, J. (2016). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*(64), 165-192.
- Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas. (Tesis doctoral) Universidad Complutense de Madrid. España.* Obtenido del: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>
- Espinoza, M., & Yulán, H. (2017). Cultura organizacional en la administración pública ecuatoriana. *Res non verba (Guayaquil)*, 79-94.
- European Business School. (13 de Marzo de 2018). *Cultura organizacional: Qué es y por qué es importante.* Obtenido de <https://www.eude.es/blog/cultura-organizacional/>
- García, G. (13 de Marzo de 2019). *¿En qué consiste la gestión laboral?. SAGE.* Obtenido de <https://www.sage.com/es-es/blog/en-que-consiste-la-gestion-laboral/>
- Gelanzé, F. (2014). La Cultura organizacional en la administración pública. *Anuario*, 37, 284-304.

- Gómez, C., & Rodríguez, J. (2013). Teorías de la cultura organizacional. *Teoría y Comportamiento Organizacional*, 35 - 60.
- Guerrero, O. (2017). *Servicio Civil de carrera en México. Origen y Evolución*. Obtenido de http://www.omarguerrero.org/articulos/Servicio_civil.pdf
- Heathfield, S. (17 de Diciembre de 2019). *How to Make a Career Path Plan*. Obtenido de <https://www.thebalancecareers.com/career-pathing-1918080>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Iacoviello, M. (Agosto de 2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América latina: Perú*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2116C1196CD AF27305257F1B007445C4/\\$FILE/Diagn%C3%B3stico_del_BID_2015_Servicio_Civil_Peru.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2116C1196CD AF27305257F1B007445C4/$FILE/Diagn%C3%B3stico_del_BID_2015_Servicio_Civil_Peru.pdf)
- Jara, I. (2017). Evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 4(2), 29-49.
- Lafuente, M. (27 de Agosto de 2015). *¿4 años no es nada? Perú avanza en el desarrollo de su servicio civil*. Banco Interamericano de Desarrollo. *SERVIR*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/4-anos-no-es-nada-peru-avanza-en-el-desarrollo-de-su-servicio-civil/>
- Ley 30057. (3 de Julio de 2013). *Ley del Servicio Civil*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>.
- Lukas, J. (7 de Junio de 2019). *Cuestionarios. Diseño, Elaboración, Validación y Explotación*. Campus de Gipuzkoa. Universidad del País Vasco. Obtenido de <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/evalECTS/transparentziak/Cuestionario%20Granada.pdf>
- Mata, L. (21 de Mayo de 2019). *El enfoque cuantitativo de investigación*. *Investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>

- Mejía, T. (12 de Diciembre de 2019). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos*. *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la Investigación. diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Bogotá: AlphaEditorial.
- Miranda, S., & Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, XI(21), 41-59. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Morejón, M. (2016). La teoría organizacional: análisis de su enfoque en una administración pública y su diferencia en una administración privada. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 127 - 143.
- Nazarian, A., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *ScienceDirect*, 22-32. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.01.003>
- Ojeda, J., Méndez, S., & Hernández, R. (2016). El liderazgo y su relación con el Modelo de Valores en Competencia. *Telos*, 18(1), 17-38.
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2014). Organizational culture Edgar Schein's theory: A phenomenological study. *Clío América*, 17 - 25.
- Pérez, A. (21 de Mayo de 2017). *Elementos a tener en cuenta en la organización del trabajo*. *OBS Business School*. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/elementos-tener-en-cuenta-en-la-organizacion-del-trabajo>
- Pérez, K. (31 de Mayo de 2016). *Concepción o elección del diseño de investigación: Diseños no experimentales*. Grupo EMAR. Obtenido de <https://racionalidadltda.wordpress.com/2016/05/31/concepcion-o-eleccion-del-diseno-de-investigacion-disenos-no-experimentales/>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (6 de Julio de 2013). *Ley Servir: Meritocracia, capacitación y más beneficios laborales*. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/2013/07/ley-servir-meritocracia-capacitacion-y-mas-beneficios-laborales/>
- Quezada, N. (2015). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la Investigación*. Lima: Editorial Macro.

- Ramió, C. (2016). *Capítulo 1. Teoría de la organización y administración pública*. Obtenido de <https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2012/08/u1-carles-ramio-teoria-de-la-organizacion.pdf>
- Ramió, C. (30 de Octubre de 2020). *Balance de cuatro décadas de gestión pública democrática*. Fundación esPublico. Obtenido de <https://www.administracionpublica.com/balance-de-cuatro-decadas-de-gestion-publica-democratica/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México D.F: Pearson.
- Robles, B. (2015). *Servicio Civil Peruano*. Universidad San Martín de Porres. Obtenido de <https://usmp.edu.pe/idp/wp-content/uploads/2015/11/robles.pdf>
- Rodríguez, D. (29 de Junio de 2020). *La encuesta*. Digital. Obtenido de https://tomi.digital/es/39920/la-encuesta?utm_source=google&utm_medium=seo
- Romero, N. (1 de Abril de 2016). *La importancia de la cultura organizacional*. Relaciones Laborales. Obtenido de <https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/01/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/>
- Ruiz, L. (2018). *El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del INSM "Honorio Delgado" Lima. (tesis de pregrado)* Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sensuse, D., & Wibowo, W. (2015). Knowledge Management: Organizational Culture in Indonesian Government Human Capital Management. *ScienceDirect*, 72, 485-494.
- SERVIR. (1 de Mayo de 2012). *El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafío para la reforma*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205586/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap1.PDF

- SERVIR. (23 de Setiembre de 2016). *La importancia de la Gestión del Rendimiento. Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/la-importancia-de-la-gestion-del-rendimiento/>
- Shack, N. (08 de Marzo de 2019). *Plan de modernización de la Contraloría General de la República. Resolución de Contraloría N° 85-2019-CG*. Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/2019/RC_085-2019-CG.pdf
- Smits, K. (2019). *10 beneficios de una cultura organizacional desarrollada. Practical Thinking*. Obtenido de <https://www.practical-thinking.com/2019/01/14/10-beneficios-de-una-cultura-organizacional-desarrollada/>
- Sosa, R. (18 de Julio de 2019). *¿Cuáles son los pilares de una cultura empresarial?. Forbes México*. Obtenido de <https://www.altonivel.com.mx/opinion/cuales-son-los-pilares-de-una-cultura-empresarial/>
- Suarez, J. (2019). *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima*. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Suárez, M. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 145 - 146.
- Torres, V. (Abril de 2018). *La implementación de la ley del servicio civil durante el periodo 2013 2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de reforma en los ministerios del estado peruano*. Obtenido de En Cuaderno de Investigación N° 4. Lima: Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.: <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/wp-content/uploads/2018/06/Cuaderno-de-Investigaci%c3%b3n-4.pdf>
- Torres, V. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue

constituyendo un desafío. *Revista de Ciencia Política*, IX(17), 147-175.
doi:<https://doi.org/10.18800/politai.201802.005>

Valencia, L., & Calla, R. (2018). *Relación entre la Ley del Servicio Civil y la Cultura Organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018*. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Obtenido de Tesis para el título profesional de Abogado.: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/420/004-1-8-023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, I. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la. *Entramado*, 66 - 80.

ANEXOS


Anexo1. Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnicas e instrumentos	
Servicio Civil	El servicio civil, se conceptualiza como un componente esencial del Estado democrático de derecho, y está referido al conjunto de reglas que garantizan la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos (Iacoviello, 2015).	La variable servicio civil, se define operacionalmente mediante 5 dimensiones que son: planificación de recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento y gestión de compensación y desarrollo; las cuales serán medidas en escala de Likert, a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores administrativos del HSR	Planificación de recursos humanos	Reclutamiento del personal			
			Organización del trabajo	Selección de personal Diseño de puestos Administración de puestos		Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2)	Encuesta / Cuestionario
			Gestión del empleo	Políticas laborales Normativas internas			
			Gestión del rendimiento	Establecimiento de metas y compromisos Seguimiento del desempeño Evaluación de los servidores		Totalmente en desacuerdo (1)	
			Gestión de compensación y desarrollo	Retroalimentación de Administraciones de compensaciones Capacitación y Progreso profesional			

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnicas e instrumentos	
Cultura Organizacional	La cultura organizacional se entiende como la regulación del intercambio social entre los miembros de una organización, a fin de definir objetivos, valores y políticas organizacionales, que sirven de referencia para generar una identidad, reforzar su compromiso, satisfacción y seguridad (Cajavilca, Palomino, Pozo, & Rodríguez, 2019).	La variable cultura organizacional, se define operacionalmente mediante 4 dimensiones que son: Misión, Involucramiento, Consistencia y Adaptabilidad; las cuales serán medidas en escala de Likert, a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores administrativos del HSR	Misión	Dirección y propósitos estratégicos	de	Totalmente de acuerdo (5)	Encuesta / Cuestionario
				Metas y objetivos			
				Visión			
				Toma de decisión			
			Involucramiento	Trabajo en equipo			
				Desarrollo de capacidades			
				Valores			
			Consistencia	Acuerdos			
				Coordinación e integración			
				Orientación al cambio			
					De acuerdo (4)		
					Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)		
					En desacuerdo (2)		
					Totalmente en desacuerdo (1)		
			Adaptabilidad	Orientación al cliente			
				Aprendizaje organizativo			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Servicio Civil

 ESCUELA DE POSTGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO					
Programa de Maestría en Gestión Pública					
Estimados trabajadores, reciban un cordial saludo y a la vez solicitar su participación en el llenado del presente cuestionario, marcando con una "X" la opción que más se acerque a su percepción; no hay pregunta buena ni mala y les aseguramos que las respuestas son confidenciales. La recopilación de la información servirá para el estudio: "El servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos de un hospital de Piura, 2021" . Gracias por su valioso apoyo.					
CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL SERVICIO CIVIL					
Variable: Servicio Civil	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión: Planificación de recursos humanos	1	2	3	4	5
1. En la entidad existen políticas para el reclutamiento del personal					
2. La entidad cumple con publicar la convocatoria a concurso público en su página web, de acuerdo a ley.					
3. La entidad cuenta con procedimientos o lineamientos establecidos para el proceso de selección de personal.					
4. Existe una Comisión Evaluadora debidamente conformada, encargada del proceso de selección de personal a través de concurso público.					
5. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos coordina el requerimiento de personal con las áreas solicitantes, sobre la real necesidad del recurso humano.					

Dimensión: Organización del trabajo	1	2	3	4	5
6. La Entidad cuenta con el ROF, el MOF, el PAP y el RIT, actualizados en el marco de la normativa vigente					
7. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos, establece el reordenamiento de cargos, características y condiciones de las funciones acorde al puesto, en el marco de la ley.					
8. La rotación y/o asignación del personal a los puestos se dan en función a lo establecido en los documentos de gestión como MOF, ROF, CAP-P.					
9. Actualmente la Unidad de Gestión y Recursos Humanos, administra los puestos en función a lo que comprende la valorización de puestos según el PAP.					
10. Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos.					
11. La Entidad cuenta con políticas y procedimientos escritos y aprobados para llevar acabo los diferentes procesos relacionados a la administración de Recursos Humanos.					
Dimensión: Gestión del empleo	1	2	3	4	5
12. El reclutamiento para la provisión de los puestos de trabajo es abierto, de hecho y de derecho, a todos los postulantes.					

13. Existen procedimientos y mecanismos que garanticen la total transparencia en los procesos de incorporación de personal.					
14. La Entidad cta con RIT					
Dimensión: Gestión del rendimiento	1	2	3	4	5
15. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos define claramente las pautas o estándares de rendimiento esperado de los trabajadores.					
16. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos, supervisa y controla al personal, y apoya activamente las mejoras del rendimiento.					
17. El rendimiento del personal es evaluado por la organización, contrastándolo con los estándares de rendimiento esperado.					
18. Los resultados de las evaluaciones de personal se comunican oportunamente y con total transparencia.					
Dimensión: Gestión de compensación y desarrollo	1	2	3	4	5
19. Considera Ud. que hay una igualdad en la escala de remuneraciones acorde al puesto.					
20. Cree Ud., que la remuneración que percibe es acorde al cargo, funciones y responsabilidades que asume.					
21. En el tiempo que Ud. Labora, ha recibido alguna compensación, bonificación o un estímulo por su buen					

desempeño.					
22. Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente.					
23. Cree Ud. que las capacitaciones que le otorga la entidad están orientadas a reducir la brecha de capacidades, en busca del buen desempeño.					
24. Considera que la Progresión de Carrera con el nuevo Régimen del Servicio Civil, beneficiará sus expectativas de desarrollo profesional.					
25. Considera Ud. que la meritocracia en la administración pública contribuye a mejorar los servicios de la Entidad y la mejor atención al ciudadano.					

Cuestionario de Cultura Organizacional



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa de Maestría en Gestión Pública

Estimados trabajadores, reciban un cordial saludo y a la vez solicitar su participación en el llenado del presente cuestionario, marcando con una "X" la opción que más se acerque a su percepción; no hay pregunta buena ni mala y les aseguramos que las respuestas son confidenciales. La recopilación de la información servirá para el estudio " **El servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos de un hospital de Piura, 2021**". Gracias por su participación.

CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Variable: Cultura Organizacional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión: Misión	1	2	3	4	5
1. La Entidad diseña estrategias viables y claras.					
2. En el Plan Estratégico se plasman los propósitos a largo plazo.					
3. Las metas son socializadas y difundidas en todos los niveles de la Entidad.					
4. Existe un acuerdo generalizado sobre las metas institucionales.					
5. Se comparte entre los miembros la visión de la Entidad.					
6. La visión institucional estimula y motiva a los trabajadores.					
Dimensión: Involucramiento	1	2	3	4	5
7. La mayoría de los trabajadores se involucran activamente en sus actividades y responsabilidades laborales.					
8. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de					

la mejor información.					
9. Se motiva la cooperación de todos, en los diferentes niveles de la organización.					
10. Las tareas se cumplen por motivación e identificación del grupo con la Entidad.					
11. La institución invierte continuamente para mejorar las destrezas de los trabajadores.					
12. La autoridad jerárquica capacita y empodera al equipo para la toma de decisiones de manera efectiva y asertiva.					
Dimensión: Consistencia	1	2	3	4	5
13. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas institucionales.					
14. Existe un código de ética que guía el comportamiento e indica lo que deben y no deben hacer los trabajadores.					
15. Cuando hay desacuerdo, se trabaja con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.					
16. Es fácil ponerse de acuerdo en la institución incluso frente a problemas difíciles.					
17. La metodología que rige la institución es consistente y predecible.					
18. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
Dimensión: Adaptabilidad	1	2	3	4	5
19. La forma de hacer las					

cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.					
20. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.					
21. Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo producen cambios.					
22. Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los usuarios.					
23. Se alienta y recompensa el innovar y tomar riesgos.					
24. El aprendizaje continuo es un objetivo en las labores cotidianas.					

Anexo3. Validación de Expertos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL y CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL que el Investigador SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "EL SERVICIO CIVIL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SANTA ROSA II-2, VEINTISÉIS DE OCTUBRE – PIURA, 2021"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables SERVICIO CIVIL Y CULTURA ORGANIZACIONAL. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido Investigador.

31 de mayo de 2021

Magister Walter Moisés Córdova Floriano

Cargo Actual: Coordinador Técnico Perú del Proyecto Binacional "Gestión del Riesgo Sin Fronteras" y Asistente de la Sub Gerente Regional de Gestión Ambiental en la Gerencia de Recursos Naturales del Gobierno Regional Piura.
Servidor Nombrado con más de 20 años de experiencia en Gestión Pública,
Ingeniero Industrial por la Universidad de Piura
Gerente Público de SERVIR, en el perfil de Gerente de Administración desde el 2014
Servidor Certificado por el OSCE en contrataciones públicas, desde el 2012
Magister en Gestión Pública por la UCV
Estudios culminados del V Ciclo en Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la UCV

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DEL SERVICIO CIVIL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Walter Moisés Córdova Floriano		
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)	Administración o economía (<input type="checkbox"/>) Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Sector Publico, Docente de Posgrado		
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Piura Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados		Título del estudio realizado.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar la coherencia interna del contenido de instrumento, por juicio de expertos.



3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL

Nombre de la Prueba:	Questionario sobre la percepción del Servicio Civil
Autor (a)(es):	Varillas Castillo, Silvia María
Procedencia:	Piura – Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa
Significación:	El cuestionario está estructurado por 25 ítems, conteniendo cinco dimensiones, y trece indicadores (Dimensión Planificación de recursos humanos: 02 indicadores; considerando como ítem 4 "Existe una comisión evaluadora debidamente conformada ,encargada del proceso de selección del personal a través de concurso publico"; Dimensión Organización del trabajo: 02 indicadores; teniendo como ítem 10 "Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos "; Dimensión gestión del empleo: 02 indicadores; presentando en el ítem 13 "Existen procedimientos y mecanismos que garantizan la total transparencia en los procesos de incorporación de personal"; Dimensión Gestión del rendimiento: 04 indicadores, en que se considera como ítem 18 "Los resultados de las evaluaciones de personal se comunican oportunamente con total transparencia"; y Dimensión compensación y desarrollo: 03 indicadores; teniendo como ítem 22 "Ha recibido un programa de inducción y/o Capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente".

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Servicio Civil	Planificación de Recursos Humanos	En esta dimensión se considera el análisis de necesidades inherentes al recurso humano, acorde con la previsión de necesidades cualitativas y cuantitativas, asimismo el análisis de las disponibilidades actuales y futuras; para establecer la programación de medidas de cobertura de las brechas existentes (Iacoviello, 2015).
	Organización del trabajo	Refiere a los procesos diferenciados que deben contemplarse: el diseño de los puestos de trabajo, que supone realizar opciones importantes acerca del grado de especialización horizontal y vertical del puesto y de la estandarización de la conducta del ocupante, y la definición de los perfiles de los ocupantes de los puestos, consistentes en la identificación de las competencias básicas que aquellos deben reunir (Iacoviello, 2015).



	Gestión del empleo	Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización (Iacoviello, 2015).
	Gestión del rendimiento	Siendo el proceso que incluye la planificación del rendimiento, que se traduce en la definición de pautas o estándares de rendimiento, el seguimiento activo del rendimiento a lo largo del ciclo de gestión, observando el desempeño de las personas y apoyándolo, la evaluación del rendimiento, contrastando las pautas y objetivos de rendimiento con los resultados y la retroalimentación o «feedback» al empleado (Iacoviello, 2015).
	Gestión de la compensación y desarrollo	Incluye la gestión del conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extrasalariales) y no retributivas que la organización satisface a sus empleados, en concepto de contraprestación a la contribución de estos a los fines de la organización, que se expresa mediante su trabajo. En relación al desarrollo, se engloba las políticas de promoción y carrera, que articulan los procesos por medio de los cuales las personas progresan tanto en su aportación como en el reconocimiento organizativo de la misma, y las políticas de formación, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos (Iacoviello, 2015).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL elaborado por SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SERVICIO CIVIL

- Primera dimensión: Planificación del recurso humano

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Redutamiento del personal	1. En la entidad existen políticas para el reclutamiento del personal	3	3	3	
	2. La entidad cumple con publicar la convocatoria a concurso público en su página web, de acuerdo a ley.	3	3	3	
	3. La entidad cuenta con procedimientos o lineamientos establecidos para el proceso de selección de personal.	3	3	3	
Selección del personal	4. Existe una Comisión Evaluadora				



	debidamente conformada, encargada del proceso de selección de personal a través de concurso público.	3	3	3	
	5. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos coordina el requerimiento de personal con las áreas solicitantes, sobre la real necesidad del recurso humano	3	3	3	

• Segunda dimensión: Organización del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	6. La Entidad cuenta con el ROF, el MOF, el PAP y el RIT, actualizados en el marco de la normativa vigente.	3	3	3	
	7. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos, establece el reordenamiento de cargos, características y condiciones de las funciones acorde al puesto, en el marco de la ley.	3	3	3	
	8. La rotación y/o asignación del personal a los puestos se dan en función a lo establecido en los documentos de	3	3	3	



Administración de puestos	gestión como MOF, ROF, CAP-P				
	9. Actualmente Unidad de Gestión y Recursos Humanos, administra los puestos en función a lo que comprende la valorización de puestos según el PAP.	X	X	X	
	10. Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos.	3	3	3	
	11. La Entidad cuenta con políticas y procedimientos escritos y aprobados para llevar acabo los diferentes procesos relacionados a la administración de Recursos Humanos.	3	3	3	

• Tercera dimensión: Gestión del Empleo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas laborales	12. El reclutamiento para la provisión de los puestos de trabajo es abierto, de hecho y de	3	3	3	

Normativas internas	derecho, a todos los postulantes.				
	13. Existen procedimientos y mecanismos que garanticen la total transparencia en los procesos de incorporación de personal.	3	3	3	
	14. La Entidad cuenta con Reglamento Interno de Trabajo (RIT).	3	3	3	

• Cuarta dimensión: Gestión de rendimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de metas y compromisos	15. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos define claramente las pautas o estándares de rendimiento esperado de los trabajadores	3	3	3	
Seguimiento de desempeños	16. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos, supervisa y controla al personal, y apoya activamente las mejoras del rendimiento.	3	3	3	
Evaluación de los servidores	17. El rendimiento de las personas es evaluado por la organización, contrastándolo	3	3	3	



	con los estándares de rendimiento esperado				
Retroalimentación	18. Los resultados de las evaluaciones de personal se comunican oportunamente y con total transparencia.	3	3	3	

• Quinta dimensión: Gestión de compensación y desarrollo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de compensaciones	19. Considera Ud. que hay una igualdad en la escala de remuneraciones acorde al puesto	3	3	3	
	20. Cree que la remuneración que percibe es acorde al cargo, funciones y responsabilidades que asume.	3	3	3	
	21. En el tiempo que Ud. Labora, ha recibido alguna compensación, bonificación o un estímulo por su buen desempeño	3	3	3	
Capacitación	22. Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que	3	3	3	



	se desempeña actualmente.				
	23. Cree Ud. que las capacitaciones que le otorga la entidad están orientadas a reducir la brecha de capacidades, en busca del buen desempeño.	3	3	3	
Progreso profesional	24. Considera que la Progresión de Carrera con el nuevo Régimen del Servicio Civil, beneficiará sus expectativas de desarrollo profesional.	3	3	3	
	25. Considera Ud. que la meritocracia en la administración pública contribuye a mejorar los servicios de la Entidad y la mejor atención al ciudadano.	3	3	3	

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Walter Moisés Córdova Floriano		
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)	Administración o economía (<input type="checkbox"/>) Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Sector Público y Docente		
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Piura Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar la coherencia interna del contenido de instrumento, por juicio de expertos.



3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la percepción de la Cultura Organizacional
Autor (a)(es):	Varillas Castillo, Silvia María
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa
Significación:	El cuestionario está estructurado por 24 ítems, conteniendo cuatro dimensiones y doce indicadores (Dimensión Misión: 03 indicadores; considerando como ítem 5 "Se comparte entre los miembros la visión de la entidad común de cómo se vislumbra la institución en el futuro"; Dimensión Involucramiento: 03 indicadores; teniendo como ítem 9 "Se motiva la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización"; Dimensión Consistencia: 03 indicadores; considerando como ítem 15 "Cuando hay desacuerdo, se trabaja con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo"; y Dimensión Adaptabilidad: 03 indicadores, teniendo como ítem 21 "Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo producen cambios"

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Cultura Organizacional	Misión	La cual implica la razón del desarrollo de las actividades institucionales, para lograr los objetivos específicos. La intención estratégica, es relevante para dirigir los aportes de cada miembro de la institución; la definición de metas y el esclarecimiento de los objetivos vinculados con la misión, además de buscar y ordenar los logros futuros, establecidos en la visión (Cajavilca y Otros, 2019).
	Involucramiento	Referida al compromiso inculcado entre los miembros, siendo el trabajo en equipo la característica más relevante. Otra manifestación, es el empoderamiento necesario para la toma de decisiones en sus actividades y adquisición de capacidades; por lo cual una de sus principales políticas es brindar las capacitaciones requeridas con la finalidad de mayor competitiva en el personal (Cajavilca y Otros, 2019).
	Adaptabilidad	Entendida como la capacidad organizativa para dar respuesta idónea a las modificaciones del entorno; es decir, toda institución debe asumir un aprendizaje constante y tomar conciencia de los riesgos, enfocado



		en la innovación; para lo cual es necesario conocer su entorno, y tener en cuenta el interior de la institución, como sus creencias, normas, costumbres y conductas (Cajavilca y Otros, 2019).
	Consistencia	Entendida como la coordinación y la integración organizacional, para el logro de objetivos comunes de la estabilidad de los valores innatos institucionales, los cuales son compartidos por la totalidad de miembros, y de los acuerdos que se instituyen dentro de la institución y la capacidad para manejar las diferencias que surjan (Cajavilca y Otros, 2019).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL elaborado por SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Misión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección propósitos estratégicos	1. La Entidad diseña estrategias viables y claras.	3	3	3	
	2. En el Plan Estratégico se plasman los propósitos a largo plazo.	3	3	3	
	3. Las metas son socializadas y difundidas en todos los niveles de la Entidad.	3	3	3	
Metas objetivos	4. Existe un acuerdo generalizado sobre las metas institucionales.	3	3	3	
	5. Se comparte entre los miembros la visión de la Entidad.	3	3	3	
Visión	6. La visión institucional estimula y motiva a los trabajadores.	3	3	3	

- Segunda dimensión: Involucramiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisión	7. La mayoría de los trabajadores se	3	3	3	

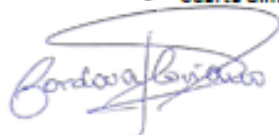
	involucran activamente en sus actividades y responsabilidades laborales				
Trabajo en equipo	8. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	3	3	3	
	9. Se motiva la cooperación de todos, en los diferentes niveles de la organización.	3	3	3	
	10. Las tareas se cumplen por motivación e identificación del grupo con la Entidad.	3	3	3	
	11. La institución invierte continuamente para mejorar las destrezas de los trabajadores.	3	3	3	
Desarrollo de capacidades	12. La autoridad jerárquica capacita y empodera al equipo para la toma de decisiones de manera efectiva y asertiva.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Consistencia

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

Valores	13. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas institucionales.	3	3	3	
	14. Existe un código de ética que guía el comportamiento e indica lo que deben y no deben hacer los trabajadores.	3	3	3	
	15. Cuando hay desacuerdo, se trabaja con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.	3	3	3	
Acuerdos	16. Es fácil ponerse de acuerdo en la institución incluso frente a problemas difíciles.	3	3	3	
	17. La metodología que rige la institución es consistente y predecible.	3	3	3	
Coordinación e integración	18. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al cambio	19. La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.	3	3	3	
	20. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.	3	3	3	
Orientación al usuario	21. Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo producen cambios.	3	3	3	
	22. Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los usuarios.	3	3	3	
Aprendizaje organizativo	23. Se alienta y recompensa el innovar y tomar riesgos.	3	3	3	
	24. El aprendizaje continuo es un objetivo en las labores cotidianas.	3	3	3	



Firma del evaluador



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL y CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL que el investigador SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "EL SERVICIO CIVIL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SANTA ROSA II-2, VEINTISÉIS DE OCTUBRE - PIURA, 2021"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables SERVICIO CIVIL Y CULTURA ORGANIZACIONAL. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1, Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Piura, 02 de Junio de 2021


GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA
MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN JOSÉ DE PIURA
Mg. Adm. Walter H. Sacchillo Calle
Jefe de la Oficina de Planeamiento Estratégico

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DEL SERVICIO CIVIL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Walter Huacchillo Calle	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)
	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)
	Administración o economía (<input type="checkbox"/>)	Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Sector Público	
Institución donde labora:	Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II 2 Piura	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	
Supuestos Funcionales Y Disfuncionales de la Cultura Organizacional en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar la coherencia interna del contenido de instrumento, por juicio de expertos.

Validar la claridad del instrumento y sus objetivos congruentes con el tema de investigación, así mismo lograr que este instrumento sea consistente, coherente, actualizado y organizado y una correcta metodología que este en concordancia con el proyecto de investigación.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la percepción del Servicio Civil
Autor (a)(es):	Varillas Castillo, Silvia María
Procedencia:	Piura – Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa
Significación:	El cuestionario está estructurado por 25 ítems, conteniendo cinco dimensiones, y trece indicadores (Dimensión Planificación de recursos humanos: 02 indicadores; considerando como ítem 4 “Existe una comisión evaluadora debidamente conformada ,encargada del proceso de selección del personal a través de concurso publico”; Dimensión Organización del trabajo: 02 indicadores; teniendo como ítem 10 “Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos ”; Dimensión gestión del empleo: 02 indicadores; presentando en el ítem 13 “Existen procedimientos y mecanismos que garanticen la total transparencia en los procesos de incorporación de personal”; Dimensión Gestión del rendimiento: 04 indicadores, en que se considera como ítem 18 “Los resultados de las evaluaciones de personal se comunican oportunamente con total transparencia”; y Dimensión compensación y desarrollo: 03 indicadores; teniendo como ítem 22 “Ha recibido un programa de inducción y/o Capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente”.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Servicio Civil	Planificación de Recursos Humanos	En esta dimensión se considera el análisis de necesidades inherentes al recurso humano, acorde con la previsión de necesidades cualitativas y cuantitativas, asimismo el análisis de las disponibilidades actuales y futuras; para establecer la programación de medidas de cobertura de las brechas existentes (Iacoviello, 2015).
	Organización del trabajo	Refiere a los procesos diferenciados que deben contemplarse: el diseño de los puestos de trabajo,

		que supone realizar opciones importantes acerca del grado de especialización horizontal y vertical del puesto y de la estandarización de la conducta del ocupante, y la definición de los perfiles de los ocupantes de los puestos, consistentes en la identificación de las competencias básicas que aquellos deben reunir (Iacoviello, 2015).
	Gestión del empleo	Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización (Iacoviello, 2015).
	Gestión del rendimiento	Siendo el proceso que incluye la planificación del rendimiento, que se traduce en la definición de pautas o estándares de rendimiento, el seguimiento activo del rendimiento a lo largo del ciclo de gestión, observando el desempeño de las personas y apoyándolo, la evaluación del rendimiento, contrastando las pautas y objetivos de rendimiento con los resultados y la retroalimentación o «feedback» al empleado (Iacoviello, 2015).
	Gestión de la compensación y desarrollo	Incluye la gestión del conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extrasalariales) y no retributivas que la organización satisface a sus empleados, en concepto de contraprestación a la contribución de estos a los fines de la organización, que se expresa mediante su trabajo. En relación al desarrollo, se engloba las políticas de promoción y carrera, que articulan los procesos por medio de los cuales las personas progresan tanto en su aportación como en el reconocimiento organizativo de la misma, y las políticas de formación, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos (Iacoviello, 2015).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL elaborado por SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SERVICIO CIVIL

- Primera dimensión: Planificación del recurso humano

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento del personal	1. En la entidad existen políticas para el reclutamiento del personal	3	3	3	
	2. La entidad cumple con publicar la convocatoria a concurso público en su página web, de acuerdo a ley.	3	3	3	
	3. La entidad cuenta con procedimientos o lineamientos	3	3	3	

	establecidos para el proceso de selección de personal.				
Selección del personal	4. Existe una Comisión Evaluadora debidamente conformada, encargada del proceso de selección de personal a través de concurso público.	3	3	3	
	5. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos coordina el requerimiento de personal con las áreas solicitantes, sobre la real necesidad del recurso humano	3	3	3	

• Segunda dimensión: Organización del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	6. La Entidad cuenta con el ROF, el MOF, el PAP y el RIT, actualizados en el marco de la normativa vigente.	3	3	3	
	7. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos, establece el reordenamiento de cargos, características y condiciones de las funciones acorde al puesto, en el marco de la ley.	3	3	3	

	8. La rotación y/o asignación del personal a los puestos se dan en función a lo establecido en los documentos de gestión como MOF, ROF, CAP-P	3	3	3	
Administración de puestos	9. Actualmente Unidad de Gestión y Recursos Humanos, administra los puestos en función a lo que comprende la valorización de puestos según el PAP.	3	3	3	
	10. Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos.	3	3	3	
	11. La Entidad cuenta con políticas y procedimientos escritos y aprobados para llevar acabo los diferentes procesos relacionados a la administración de Recursos Humanos.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Gestión del Empleo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas laborales	12. El reclutamiento para la provisión de los puestos de trabajo es abierto, de hecho y de derecho, a todos los postulantes.	3	3	3	
	13. Existen procedimientos y mecanismos que garanticen la total transparencia en los procesos de incorporación de personal.	3	3	3	
Normativas internas	14. La Entidad cuenta con Reglamento Interno de Trabajo (RIT).	3	3	3	

• Cuarta dimensión: Gestión de rendimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de metas y compromisos	15. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos define claramente las pautas o estándares de rendimiento esperado de los trabajadores	3	3	3	
Seguimiento de desempeños	16. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos, supervisa y controla al personal, y apoya activamente las	3	3	3	

	mejoras del rendimiento.				
Evaluación de los servidores	17. El rendimiento de las personas es evaluado por la organización, contrastándolo con los estándares de rendimiento esperado	3	3	3	
Retroalimentación	18. Los resultados de las evaluaciones de personal se comunican oportunamente y con total transparencia.	3	3	3	

- Quinta dimensión: Gestión de compensación y desarrollo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de compensaciones	19. Considera Ud. que hay una igualdad en la escala de remuneraciones acorde al puesto	3	3	3	
	20. Cree que la remuneración que percibe es acorde al cargo, funciones y responsabilidades que asume.	3	3	3	
	21. En el tiempo que Ud. Labora, ha recibido alguna compensación, bonificación o un estímulo por su buen desempeño	3	3	3	

Capacitación	22. Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente.	3	3	3	
	23. Cree Ud. que las capacitaciones que le otorga la entidad están orientadas a reducir la brecha de capacidades, en busca del buen desempeño.	3	3	3	
Progreso profesional	24. Considera que la Progresión de Carrera con el nuevo Régimen del Servicio Civil, beneficiará sus expectativas de desarrollo profesional.	3	3	3	
	25. Considera Ud. que la meritocracia en la administración pública contribuye a mejorar los servicios de la Entidad y la mejor atención al ciudadano.	3	3	3	



Mag. Walter Huacchillo Calle
 Administrador Público Colegiado
 Mat.05280

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Walter Huacchillo Calle	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()	Bachiller ()
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>) Administración o economía ()	Política y gobernabilidad () Otra _____ ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración Sector Publico	
Institución donde labora:	Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II 2	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	
Supuestos funcionales y disfuncionales de la cultura organizacional del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar la coherencia interna del contenido de instrumento, por juicio de expertos.

Validar la claridad del instrumento y sus objetivos congruentes con el tema de investigación, así mismo lograr que este instrumento sea consistente, coherente, actualizado y organizado y una correcta metodología que este en concordancia con el proyecto de investigación.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la percepción de la Cultura Organizacional
Autor (a)(es):	Varillas Castillo, Silvia María
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa
Significación:	El cuestionario está estructurado por 24 ítems, conteniendo cuatro dimensiones y doce indicadores (Dimensión Misión: 03 indicadores; considerando como ítem 5 "Se comparte entre los miembros la visión de la entidad común de cómo se vislumbra la institución en el futuro"; Dimensión Involucramiento: 03 indicadores; teniendo como ítem 9 "Se motiva la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización"; Dimensión Consistencia: 03 indicadores; considerando como ítem 15 "Cuando hay desacuerdo, se trabaja con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo"; y Dimensión Adaptabilidad: 03 indicadores, teniendo como ítem 21 "Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo producen cambios"

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Cultura Organizacional	Misión	La cual implica la razón del desarrollo de las actividades institucionales, para lograr los objetivos específicos. La intención estratégica, es relevante para dirigir los aportes de cada miembro de la institución; la definición de metas y el esclarecimiento de los objetivos vinculados con la misión, además de buscar y ordenar los logros futuros, establecidos en la visión (Cajavilca y Otros, 2019).
	Involucramiento	Referida al compromiso inculcado entre los miembros, siendo el trabajo en equipo la característica más relevante. Otra manifestación, es el empoderamiento necesario para la toma de decisiones en sus actividades y adquisición de capacidades; por lo cual una de sus principales políticas es brindar las capacitaciones requeridas con la finalidad de mayor competitiva en el personal (Cajavilca y Otros, 2019).
	Adaptabilidad	Entendida como la capacidad organizativa para dar respuesta idónea a las modificaciones del entorno; es decir, toda institución debe asumir un aprendizaje constante y tomar conciencia de los riesgos,

		enfocado en la innovación; para lo cual es necesario conocer su entorno, y tener en cuenta el interior de la institución, como sus creencias, normas, costumbres y conductas (Cajavilca y Otros, 2019).
	Consistencia	Entendida como la coordinación y la integración organizacional, para el logro de objetivos comunes de la estabilidad de los valores innatos institucionales, los cuales son compartidos por la totalidad de miembros, y de los acuerdos que se instituyen dentro de la institución y la capacidad para manejar las diferencias que surjan (Cajavilca y Otros, 2019).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL elaborado por SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Misión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección y propósitos estratégicos	1. La Entidad diseña estrategias viables y claras.	3	3	3	
	2. En el Plan Estratégico se plasman los propósitos a largo plazo.	3	3	3	
Metas y objetivos	3. Las metas son socializadas y difundidas en todos los niveles de la Entidad.	3	3	3	
	4. Existe un acuerdo generalizado sobre las metas institucionales.	3	3	3	
Visión	5. Se comparte entre los miembros la visión de la Entidad.	3	3	3	
	6. La visión institucional estimula y motiva a los trabajadores.	3	3	3	

- Segunda dimensión: Involucramiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisión	7. La mayoría de los trabajadores se	3	3	3	

	involucran activamente en sus actividades y responsabilidades laborales				
	8. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	3	3	3	
Trabajo en equipo	9. Se motiva la cooperación de todos, en los diferentes niveles de la organización.	3	3	3	
	10. Las tareas se cumplen por motivación e identificación del grupo con la Entidad.	3	3	3	
Desarrollo de capacidades	11. La institución invierte continuamente para mejorar las destrezas de los trabajadores.	3	3	3	
	12. La autoridad jerárquica capacita y empodera al equipo para la toma de decisiones de manera efectiva y asertiva.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Consistencia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	13. Existe un	3	3	3	

	conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas institucionales.				
	14. Existe un código de ética que guía el comportamiento e indica lo que deben y no deben hacer los trabajadores.	3	3	3	
Acuerdos	15. Cuando hay desacuerdo, se trabaja con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.	3	3	3	
	16. Es fácil ponerse de acuerdo en la institución incluso frente a problemas difíciles.	3	3	3	
Coordinación e integración	17. La metodología que rige la institución es consistente y predecible.	3	3	3	
	18. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al cambio	19. La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.	3	3	3	
	20. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.	3	3	3	
Orientación al usuario	21. Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo producen cambios.	3	3	3	
	22. Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los usuarios.	3	3	3	
Aprendizaje organizativo	23. Se alienta y recompensa el innovar y tomar riesgos.	3	3	3	
	24. El aprendizaje continuo es un objetivo en las labores cotidianas.	3	3	3	



Mag. Walter Huacchillo Calle
 Administrador público colegiado
 Mat.05280



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL y CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL que el investigador SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "EL SERVICIO CIVIL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SANTA ROSA II-2, VEINTISÉIS DE OCTUBRE - PIURA, 2021"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables SERVICIO CIVIL Y CULTURA ORGANIZACIONAL. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

31 de mayo de 2021

Magister Gerardo Florencia Dioses Zarate

Nombres y apellidos
Cargo, experticia u otro

Mag. CPC Gerardo F. Dioses Zarate

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DEL SERVICIO CIVIL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Gerardo Florencio Dioses Zárate		
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)	Administración o economía (<input type="checkbox"/>) Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Desarrollo Institucional, Docencia Universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar la coherencia interna del contenido de instrumento, por juicio de expertos.

El presente instrumento ha sido evaluado y se aprecia que sus contenidos son congruentes con la teoría, con los propósitos de la investigación, con las variables en estudio, con el objeto de estudio; y, en concordancia con el proyecto de investigación.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la percepción del Servicio Civil
Autor (a)(es):	Varillas Castillo, Silvia María
Procedencia:	Piura – Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa
Significación:	El cuestionario está estructurado por 25 ítems, contenidos en cinco dimensiones, y trece indicadores. Dimensión Planificación de recursos humanos: 02 indicadores; considerando como ítem 4 "Existe una comisión evaluadora debidamente conformada ,encargada del proceso de selección del personal a través de concurso publico"; Dimensión Organización del trabajo: 02 indicadores; teniendo como ítem 10 "Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos "; Dimensión gestión del empleo: 02 indicadores; presentando en el ítem 13 "Existen procedimientos y mecanismos que garanticen la total transparencia en los procesos de incorporación de personal"; Dimensión Gestión del rendimiento: 04 indicadores, en que se considera como ítem 18 "Los resultados de las evaluaciones de personal se comunican oportunamente con total transparencia"; y Dimensión compensación y desarrollo: 03 indicadores; teniendo como ítem 22 "Ha recibido un programa de inducción y/o Capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente".

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Servicio Civil	Planificación de Recursos Humanos	En esta dimensión se considera el análisis de necesidades inherentes al recurso humano, acorde con la previsión de necesidades cualitativas y cuantitativas; asimismo el análisis de las disponibilidades actuales y futuras, para establecer la programación de medidas de cobertura de las brechas existentes (Iacoviello, 2015).
	Organización del trabajo	Refiere a los procesos diferenciados que deben contemplarse: el diseño de los puestos de trabajo, que supone realizar opciones importantes acerca del grado de especialización horizontal y vertical del puesto y de la estandarización de la conducta del ocupante, y la definición de los perfiles de los ocupantes de los puestos, consistentes en la identificación de las competencias básicas que aquellos deben reunir (Iacoviello, 2015).

	Gestión del empleo	Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización (Iacoviello, 2015).
	Gestión del rendimiento	Siendo el proceso que incluye la planificación del rendimiento, que se traduce en la definición de pautas o estándares de rendimiento, el seguimiento activo del rendimiento a lo largo del ciclo de gestión, observando el desempeño de las personas y apoyándolo, la evaluación del rendimiento, contrastando las pautas y objetivos de rendimiento con los resultados y la retroalimentación o «feedback» al empleado (Iacoviello, 2015).
	Gestión de la compensación y desarrollo	Incluye la gestión del conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extrasalariales) y no retributivas que la organización satisface a sus empleados, en concepto de contraprestación a la contribución de estos a los fines de la organización, que se expresa mediante su trabajo. En relación al desarrollo, se engloba las políticas de promoción y carrera, que articulan los procesos por medio de los cuales las personas progresan tanto en su aportación como en el reconocimiento organizativo de la misma, y las políticas de formación, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos (Iacoviello, 2015).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE SERVICIO CIVIL elaborado por SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con

	nivel de acuerdo)	la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SERVICIO CIVIL

- Primera dimensión: Planificación del recurso humano

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento del personal	1. En la entidad existen políticas para el reclutamiento del personal	4	4	4	
	2. La entidad cumple con publicar la convocatoria a concurso público en su página web, de acuerdo a ley.	4	4	4	
	3. La entidad cuenta con procedimientos o lineamientos establecidos para el proceso de selección de personal.	4	4	4	
Selección del personal	4. Existe una Comisión Evaluadora debidamente	4	4	4	

	conformada, encargada del proceso de selección de personal a través de concurso público.				
	5. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos coordina el requerimiento de personal con las áreas solicitantes, sobre la real necesidad del recurso humano	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	6. La Entidad cuenta con el ROF, el MOF, el PAP y el RIT, actualizados en el marco de la normativa vigente.	4	4	4	
	7. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos, establece el reordenamiento de cargos, características y condiciones de las funciones acorde al puesto, en el marco de la ley.	4	4	4	
	8. La rotación y/o asignación del personal a los puestos se dan en función a lo establecido en los documentos de gestión como	4	4	4	

	MOF, ROF, CAP-P				
Administración de puestos	9. Actualmente Unidad de Gestión y Recursos Humanos, administra los puestos en función a lo que comprende la valorización de puestos según el PAP.	4	4	4	
	10. Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos.	4	4	4	
	11. La Entidad cuenta con políticas y procedimientos escritos y aprobados para llevar acabo los diferentes procesos relacionados a la administración de Recursos Humanos.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Gestión del Empleo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas laborales	12. El reclutamiento para la provisión de los puestos de trabajo es abierto, de hecho y de derecho, a todos	4	4	4	

	los postulantes.				
	13. Existen procedimientos y mecanismos que garanticen la total transparencia en los procesos de incorporación de personal.	4	4	4	
Normativas internas	14. La Entidad cuenta con Reglamento Interno de Trabajo (RIT).	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Gestión de rendimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de metas y compromisos	15. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos define claramente las pautas o estándares de rendimiento esperado de los trabajadores	4	4	4	
Seguimiento de desempeños	16. La Unidad de Gestión y Recursos Humanos, supervisa y controla al personal, y apoya activamente las mejoras del rendimiento.	4	4	4	
Evaluación de los servidores	17. El rendimiento de las personas es evaluado por la organización, contrastándolo con los	4	4	4	

	estándares de rendimiento esperado				
Retroalimentación	18. Los resultados de las evaluaciones de personal se comunican oportunamente y con total transparencia.	4	4	4	

• Quinta dimensión: Gestión de compensación y desarrollo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de compensaciones	19. Considera Ud. que hay una igualdad en la escala de remuneraciones acorde al puesto	4	4	4	
	20. Cree que la remuneración que percibe es acorde al cargo, funciones y responsabilidades que asume.	4	4	4	
	21. En el tiempo que Ud. Labora, ha recibido alguna compensación, bonificación o un estímulo por su buen desempeño	4	4	4	
Capacitación	22. Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente.	4	4	4	

	23. Cree Ud. que las capacitaciones que le otorga la entidad están orientadas a reducir la brecha de capacidades, en busca del buen desempeño.	4	4	4	
Progreso profesional	24. Considera que la Progresión de Carrera con el nuevo Régimen del Servicio Civil, beneficiará sus expectativas de desarrollo profesional.	4	4	4	
	25. Considera Ud. que la meritocracia en la administración pública contribuye a mejorar los servicios de la Entidad y la mejor atención al ciudadano.	4	4	4	



Mg. CPC Gerardo F. Diones Zárate

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Gerardo Florencio Dioses Zarate		
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)	Administración o economía (<input type="checkbox"/>) Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Desarrollo Institucional, Docencia Universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar la coherencia interna del contenido de instrumento, por juicio de expertos.

El presente instrumento ha sido evaluado y se aprecia que sus contenidos son congruentes con la teoría, con los propósitos de la investigación, con las variables en estudio, con el objeto de estudio; y, en concordancia con el proyecto de investigación.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la percepción de la Cultura Organizacional
Autor (a)(es):	Varillas Castillo, Silvia María
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa
Significación:	El cuestionario está estructurado por 24 ítems, conteniendo cuatro dimensiones y doce indicadores (Dimensión Misión: 03 indicadores; considerando como ítem 5 "Se comparte entre los miembros la visión de la entidad común de cómo se vislumbra la institución en el futuro"; Dimensión Involucramiento: 03 indicadores; teniendo como ítem 9 "Se motiva la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización"; Dimensión Consistencia: 03 indicadores; considerando como ítem 15 "Cuando hay desacuerdo, se trabaja con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo"; y Dimensión Adaptabilidad: 03 indicadores, teniendo como ítem 21 "Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo producen cambios"

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Cultura Organizacional	Misión	La cual implica la razón del desarrollo de las actividades institucionales, para lograr los objetivos específicos. La intención estratégica, es relevante para dirigir los aportes de cada miembro de la institución; la definición de metas y el esclarecimiento de los objetivos vinculados con la misión, además de buscar y ordenar los logros futuros, establecidos en la visión (Cajavilca y Otros, 2019).
	Involucramiento	Referida al compromiso inculcado entre los miembros, siendo el trabajo en equipo la característica más relevante. Otra manifestación, es el empoderamiento necesario para la toma de decisiones en sus actividades y adquisición de capacidades; por lo cual una de sus principales políticas es brindar las capacitaciones requeridas con la finalidad de mayor competitiva en el personal (Cajavilca y Otros, 2019).

	Adaptabilidad	Entendida como la capacidad organizativa para dar respuesta idónea a las modificaciones del entorno; es decir, toda institución debe asumir un aprendizaje constante y tomar conciencia de los riesgos, enfocado en la innovación; para lo cual es necesario conocer su entorno, y tener en cuenta el interior de la institución, como sus creencias, normas, costumbres y conductas (Cajavilca y Otros, 2019).
	Consistencia	Entendida como la coordinación y la integración organizacional, para el logro de objetivos comunes de la estabilidad de los valores innatos institucionales, los cuales son compartidos por la totalidad de miembros, y de los acuerdos que se instituyen dentro de la institución y la capacidad para manejar las diferencias que surjan (Cajavilca y Otros, 2019).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL elaborado por SILVIA MARÍA VARILLAS CASTILLO. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Misión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección y propósitos estratégicos	1. La Entidad diseña estrategias viables y claras.	4	4	4	
	2. En el Plan Estratégico se plasman los propósitos a largo plazo.	4	4	4	
Metas y objetivos	3. Las metas son socializadas y difundidas en todos los niveles de la Entidad.	4	4	4	
	4. Existe un acuerdo generalizado sobre las metas institucionales.	4	4	4	
Visión	5. Se comparte entre los miembros la visión de la Entidad.	4	4	4	
	6. La visión institucional estimula y motiva a los trabajadores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Involucramiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisión	7. La mayoría de los trabajadores se involucran activamente en sus actividades y responsabilidades laborales	4	4	4	
	8. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	4	4	4	
Trabajo en equipo	9. Se motiva la cooperación de todos, en los diferentes niveles de la organización.	4	4	4	
	10. Las tareas se cumplen por motivación e identificación del grupo con la Entidad.	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	11. La institución invierte continuamente para mejorar las destrezas de los trabajadores.	4	4	4	
	12. La autoridad jerárquica capacita y empodera al equipo para la toma de decisiones de manera efectiva y asertiva.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Consistencia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	13. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas institucionales.	4	4	4	
	14. Existe un código de ética que guía el comportamiento e indica lo que deben y no deben hacer los trabajadores.	4	4	4	
Acuerdos	15. Cuando hay desacuerdo, se trabaja con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.	4	4	4	
	16. Es fácil ponerse de acuerdo en la institución incluso frente a problemas difíciles.	4	4	4	
Coordinación e integración	17. La metodología que rige la institución es consistente y predecible.	4	4	4	
	18. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al cambio	19. La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.	4	4	4	
	20. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.	4	4	4	
Orientación al usuario	21. Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo producen cambios.	4	4	4	
	22. Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los usuarios.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	23. Se alienta y recompensa el innovar y tomar riesgos.	4	4	4	
	24. El aprendizaje continuo es un objetivo en las labores cotidianas.	4	4	4	



Magister Gerardo Dioses Zarate
Desarrollo institucional-Docencia Universitaria

Anexo 4. Carta de Autorización



**GOBIERNO REGIONAL
PIURA**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Decenio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"
"Año de la igualdad, respeto y la no violencia contra la mujer en la Región Piura"

Veintiséis de Octubre,

CARTA N° 746 - 2021/HAPCSR II-2-430020171

A : CPC. Silvia María Varillas Castillo

De : Dr. Edwin Valdemar Chinguel Pasache
Director Ejecutivo del Hospital de la Amistad Perú
Corea Santa Rosa II-2

Asunto : Autorización aplicación de Encuesta

Referencia : CARTA S/N, de fecha 23 de junio del 2021

Tenemos el agrado de saludarle muy afectuosamente y a la vez, hacer de su conocimiento que esta Oficina **AUTORIZA**, procede la aplicación del Instrumento: Encuesta; para el desarrollo de la Investigación titulada: "El Servicio Civil y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos de un Hospital Nivel II de Piura 2021"

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



DR. EDWIN VALDEMAR CHINGUEL PASACHE
DIRECTO EJECUTIVO

430020171
c.c
EVCHP/mys

Av. República de Chile N°324
Of. 201-202
Jesús María - Lima 11
Teléfono: (01) 2400069

Av. San Ramón S/N
Urb. San Eduardo - El Chipe Piura
Teléfono: (073) 284600
www.regionpiura.gob.pe

Anexo 5. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre– Piura, 2021

FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORÍAS		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: - ¿Cuál es la relación entre la planificación de recursos humanos y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021? - ¿Cuál es la relación</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H_i: Existe relación directa entre el servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p> <p>H₀: No existe relación directa entre el servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H₁: Existe relación directa entre la planificación de recursos humanos y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p> <p>H₀₁: No existe relación directa entre la planificación de recursos humanos y la cultura organizacional en los trabajadores</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS - Determinar la relación entre la planificación de recursos humanos y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021 - Determinar la relación entre la organización del</p>	<p>VARIABLE: Servicio Civil DEFINICIÓN CONCEPTUAL: El servicio civil, se conceptualiza como un componente esencial del Estado democrático de derecho, y está referido al conjunto de reglas que garantizan la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos (Iacoviello, 2015). POBLACIÓN EN LA QUE SE MEDIRÁ: Trabajadores administrativos del HSR.</p>		
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			Planificación de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento del personal • Selección de personal 	Ordinal
			Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de puestos • Administración de puestos 	
			Gestión del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas laborales • Normativas internas 	
			Gestión del rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de metas y compromisos • Seguimiento del desempeño • Evaluación de los servidores • Retroalimentación 	
Gestión de compensación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de compensaciones • Capacitación 				

<p>entre la organización del trabajo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021?</p>	<p>del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>	<p>trabajo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>	<p>Fuente: Iacovello (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Progreso profesional 	
<p>- ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021?</p>	<p>H₂: Existe relación directa entre la organización del trabajo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p> <p>H₀₂: No existe relación directa entre la organización del trabajo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>	<p>- Determinar la relación entre la gestión del empleo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>	<p>VARIABLE: Cultura Organizacional DEFINICIÓN CONCEPTUAL: La cultura organizacional se entiende como la regulación del intercambio social entre los miembros de una organización, a fin de definir objetivos, valores y políticas organizacionales, que sirven de referencia para generar una identidad, reforzar su compromiso, satisfacción y seguridad (Cajavilca, Palomino, Pozo, y Rodríguez, 2019). POBLACIÓN EN LA QUE SE MEDIRÁ: Trabajadores administrativos del HSR</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021?</p>	<p>H₃: Existe relación directa entre la gestión del empleo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p> <p>H₀₃: No existe relación directa entre la gestión del empleo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>	<p>- Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>	<p>Dimensiones / Precategorías</p>	<p>Indicadores / rasgos</p>	<p>Escala de medición</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de compensación y desarrollo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021?</p>	<p>H₄: Existe relación directa entre la gestión del rendimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>	<p>- Determinar la relación entre gestión de compensación y desarrollo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>	<p>Misión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y propósitos estratégicos • Metas y objetivos • Visión 	<p>Ordinal</p>
			<p>Involucramiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisión • Trabajo en equipo • Desarrollo de capacidades 	
			<p>Consistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Acuerdos • Coordinación e integración 	
			<p>Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cambio • Orientación al cliente • Aprendizaje organizativo 	
			<p>Fuente: Cajavilca, Palomino, Pozo, y Rodríguez (2019).</p>		

	<p>H₀₄: No existe relación directa entre la gestión del rendimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p> <p>H₅: Existe relación directa entre la gestión de compensación y desarrollo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p> <p>H₀₅: No existe relación directa entre la gestión de compensación y desarrollo y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa II-2, Veintiséis de Octubre – Piura, 2021</p>				
--	---	--	--	--	--

