

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y  
DESARROLLO INSTITUCIONAL EN  
COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD  
PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

LA TORRE SEVILLA ELIZABETH ROXANA  
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5069-7609

**ASESOR:**

Dr. NÚÑEZ VARA FERNANDO ESTEBAN  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4054-9674

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y  
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA – PERÚ

AGOSTO, 2022

### **Dedicatoria**

A Dios por haberme dado sabiduría  
y la fortaleza para que fuera posible  
alcanzar este triunfo de poder llegar  
a concluir mi carrera profesional.

A mis padres e hijas, con amor y  
gratitud

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad Peruana  
Las Américas, por la oportunidad de  
graduarme y titularme, a mis  
profesores y asesor.

## Resumen

La presente investigación es de tipo descriptiva, correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, se ejecutó en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022, para establecer la relación entre cultura organizacional y el desarrollo institucional. La muestra estuvo constituida por 36 colaboradores. En la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios de tipo Escala de Likert, relacionados con las variables (independiente y dependiente) con preguntas cerradas, divididos en 21 preguntas para la variable independiente, distribuidas cuatro (4) dimensiones (liderazgo, comunicación, identidad y motivación). Y 33 preguntas para la variable dependiente, distribuidas en cinco (5) dimensiones (organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura). Los resultados fueron tabulados en formato Excel y SPSS. El análisis de la relación de variables fue mediante pruebas de normalidad y correlación de Pearson; encontrándose que el nivel de correlación de las variables es alto y positivo, de ,849. Igualmente, en sus dimensiones liderazgo y desarrollo institucional, comunicación y desarrollo institucional, identidad y desarrollo institucional; y motivación y desarrollo institucional, el análisis inferencial va de moderado para la primera dimensión a alto y positivo para las siguientes dimensiones.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, desarrollo institucional, liderazgo, comunicación, identidad y motivación.

## **Abstract**

The present investigation is descriptive, correlational, with a non-experimental and cross-sectional design, it was carried out in collaborators of a public university in Metropolitan Lima, 2022, to establish the relationship between organizational culture and institutional development. The sample consisted of 36 collaborators. In the data collection, two Likert Scale-type questionnaires were used, related to the variables (independent and dependent) with closed questions, divided into 21 questions for the independent variable, distributed four (4) dimensions (leadership, communication, identity and motivation). And 33 questions for the dependent variable, distributed in five (5) dimensions (organization, technology, economy, innovation and infrastructure). The results were tabulated in Excel and SPSS format. The analysis of the relationship of variables was through tests of normality and Pearson's correlation; finding that the level of correlation of the variables is high and positive, of .849. Likewise, in its dimensions leadership and institutional development, communication and institutional development, identity and institutional development; and motivation and institutional development, the inferential analysis goes from moderate for the first dimension to high and positive for the following dimensions.

**Keywords:** Organizational culture, institutional development, leadership, communication, identity and motivation.

## Tabla de Contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract .....	v
Tabla de Contenido.....	vi
Índice de Tablas .....	ix
Índice de figuras.....	x
Introducción .....	1
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>2</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	2
1.2. Planteamiento del Problema.....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	5
1.5. Limitaciones.....	5

<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	6
2.1. Antecedentes .....	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	7
2.2. Bases Teóricas.....	9
2.2.1. Variable Cultura Organizacional Definiciones.....	9
2.2.2 Bases Teóricas sobre Cultura Organizacional .....	10
2.2.3. Variable Desarrollo Institucional Definiciones .....	13
2.2.4. Bases Teóricas sobre Desarrollo Institucional .....	15
2.2.5. Componentes del progreso corporativo .....	15
2.3. Definición de términos básicos .....	16
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	21
3.1. Enfoque de la Investigación .....	21
3.2. Variables .....	21
3.3. Operacionalización de las Variable.....	21
3.4. Hipótesis.....	23
3.4 .1. Hipótesis general.....	23
3.4.2. Hipótesis específicas .....	23
3.5. Tipo de Investigación.....	23
3.6. Diseño de Investigación .....	23
3.7. Población y Muestra .....	24
3.8. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	24

<b>CAPITULO IV: RESULTADOS</b> .....	27
4.1. Análisis de los Resultados.....	27
4.2. Discusión.....	36
4.3. Conclusiones .....	38
4.4. Recomendaciones .....	40
Apéndices .....	48
Apéndice 1: Matriz de consistencia: Cultura organizacional y desarrollo institucional en una Universidad Pública de Lima, 2022 .....	49
Apéndice 2: Cuestionario sobre Cultura Organizacional .....	51
Apéndice 3: Cuestionario sobre Desarrollo Institucional .....	53
Apéndice 4: Alfa de Cronbach variable 1: Desarrollo institucional .....	55
Apéndice 5: Alfa de Cronbach variable 2: Cultura organizacional .....	57
Apéndice 6: Ficha de validación de variables.....	59



## Índice de Tablas

Tabla 1 Corrientes, escuelas, autores e ideas fundamentales que analizaron la cultura organizacional.....	11
Tabla 2 Operacionalización de variables.....	22
Tabla 3 Dimensiones de la variable cultura organizacional .....	25
Tabla 4 Dimensiones de la variable desarrollo institucional .....	25
Tabla 5 Correlaciones .....	31
Tabla 6 Variables entradas/eliminadas a.....	33
Tabla 7 Coeficientes .....	34
Tabla 8 Anova.....	34
Tabla 9 Coeficientes .....	35

## Índice de figuras

Figura 1 Perfil de la cultura organizacional (Competing Values Framework, CVF) .....	13
Figura 2 Cultura organizacional.....	28
Figura 3 Desarrollo institucional .....	29

## Introducción

El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación que existe entre cultura organizacional y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022; con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal; para lo cual se emplearon dos cuestionarios de tipo Escala de Likert, aplicados a 36 colaboradores. La muestra fue no probabilística por conveniencia. Los datos fueron analizados con el software SPSS 28.

La estadística descriptiva (elaboración de tablas de frecuencia y de gráficos) e inferencial (pruebas de normalidad y correlación de Pearson), nos permitió confirmar las hipótesis, general y específicas; en este sentido, existe relación entre cultura organizacional y desarrollo institucional, al ser menor a 0,01 el nivel de significancia 0,00 y el coeficiente de correlación de Pearson positivo de ,849. Asimismo, los resultados de las pruebas aplicadas a las hipótesis específicas confirman la relación. En contenido del trabajo realizado, el Capítulo I contiene el problema de investigación y describe la realidad problemática, estableciendo los objetivos generales y específicos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas, así como las definiciones de términos básicos de las variables, sus dimensiones e indicadores.

El capítulo III corresponde a la metodología de la investigación y comprende, el enfoque de investigación, las variables, hipótesis, el diseño de investigación, población y muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El capítulo IV atañe a los resultados de los datos procesados y análisis mediante la estadística descriptiva e inferencial; y, la discusión. Completan la presente investigación las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

El desarrollo es una constante en las sociedades y organizaciones públicas y privadas en el Perú y el mundo. En las dos últimas décadas se ha acelerado, involucrando a la universidad, especialmente la pública, la cual se encuentra inmersa en un proceso de crisis permanente y se complica su situación, al tener que enfrentar el desarrollo institucional, como proceso de transformación y que afecta el compromiso con la comunidad, obligándola a iniciar un proceso de cambios, que involucre el actuar de sus colaboradores.

El desarrollo institucional demanda dar respuesta a la nueva realidad planetaria, donde, el estándar de universidad en la globalización requiere de una nueva organización, incluyendo a los colaboradores; para poder competir y contribuir a la solución de los problemas que afectan el país y la humanidad.

La Universidad seleccionada en la presente investigación, no ha logrado enfrentar los nuevos retos, como el desarrollo institucional, viéndose inmersa en otros problemas, en los siguientes, que consideramos que la están afectando seriamente en su imagen:

- a. Lentitud en los procesos de obtención de grados y títulos.
- b. Matricula sin planificación.
- c. Debilidad en la formación e investigación y responsabilidad social, fortaleciéndose los reclamos y quejas a todo nivel, producto del desconocimiento de la organización universitaria.
- d. Escasa participación de los colaboradores en los cursos de formación que programa la universidad.
- e. El presupuesto asignado no cubre las necesidades de la Universidad.

En lo que respecta a la cultura organizacional, el termino ha dejado de ser patrimonio de las empresas y ya es de uso frecuente en el ámbito universitario, pero, la producción académica en este campo es sumamente escasa. Villegas (2017), considera que el impacto la cultura de una organizacional, afecta la satisfacción laboral de los colaboradores, encontrándose atomizada en varias subculturas, que privilegiaba el aspecto económico, sobre la satisfacción laboral.

Villegas (2017), define la cultura organizacional, como un modelo de comportamientos demostrados por un miembro y los equipos de colaboradores que forman parte de una institución, esto puede representar que cada uno según sea admitido a ser figura para el resto de los colaboradores e influir en el desarrollo de las funciones y labores del resto de los integrantes.

Turpo (2021), en su estudio sobre la cultura organizacional en universidades peruanas, al igual que en la universidad que hemos seleccionado, prevalece una cultura organizacional jerárquica, donde las relaciones están dirigidas hacia el formalismo, las barreras burocráticas y los estándares en el que sus integrantes conviven en un clima de trabajo no grato, que los limita y sumerge en una cultura del clan. Asimismo, se percibe un abandono de parte de los docentes directivos que dirigen las diferentes dependencias (departamentos, escuelas o facultad) obstaculizando la reconstrucción y solidez de una cultura organizacional, muy por el contrario, permitiendo la formación de subgrupos disconformes con todo que, sibien no entorpecen, ocasionan retrasos en el desarrollo universitario. Igualmente, se percibe niveles preocupantes de aceptación y rechazo al cambio, derivados de la falta de comunicación, liderazgo, producción académica y científica, relaciones interpersonales, motivación y sentido de pertenencia; entre otros.

## **1.2. Planteamiento del Problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿En qué medida se relacionan la cultura organizacional y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

- a. ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022?
- b. ¿Cómo se relacionan la comunicación y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana 2022?
- c. ¿De qué manera se relaciona la identidad y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana 2022?
- d. ¿Cómo se relacionan la motivación y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

- a. Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.
- b. Comprobar la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

- c. Determinar la relación entre identidad y desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.
- d. Precisar la relación que existe entre motivación y desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022

#### **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

La presente investigación tiene una doble justificación: teórica y práctica. Teórica, porque desde el campo de la Administración, comúnmente es enfocado desde el punto de vista estadístico y de identificación de problemas que impiden el cumplimiento de metas de las organizaciones; es por esta razón que el estudio a realizar se justifica, porque nos permitirá aplicar los aportes de las Ciencias Sociales en la comprensión del problema y su solución. Y práctica, la investigación es relevante, porque la información que se va a recolectar permitirá proponer a las autoridades de una universidad pública de Lima Metropolitana, alternativas de solución.

#### **1.5. Limitaciones**

La universidad pública es una organización sumamente compleja, por estar conformada por dos estamentos: docentes y estudiantes; convivir siete generaciones (generación del 40, del 50, del 60, del 70, del 80, del 90 del 2000), con distintas ideologías y culturas, diversas formas de pensar, entre otros aspectos, que, pueden influir en los resultados de la investigación. Asimismo, por tratarse de una institución pública, está sometida a una inestabilidad jurídica, por un exceso de derechos al personal docente, administrativo y estudiantes, que entorpecen su desarrollo institucional. Esta situación complicada, requiere de instrumentos de investigación fiables y confiables, como los que aplicaremos.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

La tesis de Ordoñez (2021) relaciona cultura universitaria y su influencia en los docentes de la Universidad de Guayaquil. El estudio es descriptivo y el método aplicado fue cuantitativo. Se aplica un cuestionario a una muestra de 1893 docentes encuestados. El tipo de cuestionario, según el modelo de Denison, permitió identificar los principales aspectos en la evaluación de las organizaciones como, “misión, adaptabilidad, aprendizaje, participación y compromiso”. Los resultados reportan una organización sólida desde el plan misional, señalando la ruta que deben seguir los miembros de la comunidad universitaria; sin embargo, la organización presenta un lastre con el cambio que se debe realizar en caso de una emergencia; por ello, es necesario desarrollar esfuerzos para fortalecer y capacitar al personal docente.

El estudio de Peláez (2021) relaciona la cultura organizacional y calidad de vida laboral. Se trata de un estudio de casos. Las dimensiones y valores de las variables independiente y dependiente le consienten calcular tanto el conocimiento individual como la evaluación personal de los participantes. Los resultados indican que las principales variables asociadas al término CVL son: formación directiva, esfuerzo y atractivo laboral, responsabilidad social corporativa, rotación de personal, acoso laboral, cambio organizacional y discapacidad intelectual; todo en el contexto de la reciprocidad empresarial.

El autor de la tesis cultura organizacional y las condiciones para la mejora educativa, fue analizar la cultura organizacional y la calidad de vida laboral. El estudio métodos cuantitativos descriptivos, transversales y exploratorios. La muestra fue 48 docentes y el cuestionario mide sus percepciones. Los resultados indican que no existe diferencia estadísticamente significativa en ninguna de las dimensiones y subdimensiones, por lo que no se cumple la teoría de Denison.



Para la medida de mejora, los únicos aspectos con diferencias significativas entre las escuelas fueron: la dirección estratégica, la orientación del liderazgo, la gestión de operaciones, y especialmente el efecto de la enseñanza (Troncoso, 2019).

Pita (2021) se propuso identificar los tipos de cultura que cultiva el cuerpo docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, ya que los miembros de la organización se complementan y contribuyen al logro de la meta institucional de desconocimiento. Estos pueden afectar la incapacidad de la FCA para lograr la reclasificación nacional. En la identificación del saber dominante de los profesores, se utilizaron las herramientas de exploración del modelo Denison y el modelo o cuestionario OCAI. Los resultados, señalan que la cultura dominante es jerárquica.

El estudio de Mena (2019) destaca el papel de la cultura en el desarrollo integral de las instituciones, teniendo en cuenta los siguientes factores: valor corporativo, aprendizaje cultural, cambio cultural y mediación.

La Universidad Tecnológica de Pereira (2022), reconoce que el desarrollo institucional es la apuesta principal que retoma la esencia de la universidad y los logros del pasado, para orientarse hacia un futuro más humano, innovador y centrado en el bienestar de sus colaboradores y estudiantes. Considera que la participación de su capital humano es su mayor fortaleza, para adaptarse a este nuevo mundo de cambios, nunca antes visto: robotización, inteligencia artificial, internet de las cosas, nanotecnología, el cambio climático y la crisis ambiental.

### ***2.1.2. Antecedentes Nacionales***

El propósito de la investigación de Kitsutani (2020) fue describir rasgos culturales de una universidad del Centro del Perú, a través de las dimensiones de Denison. El enfoque utilizado fue cualitativo, mediante el método de estudio de casos. El autor aplicó el cuestionario

de Denison a una muestra de 09 colaboradores (3 gerentes, 3 administrativos y 3 docentes). Los resultados indican que la institución carece de una cultura organizacional fortalecida y requiere de la aplicación de estrategias asertivas participativas, considerando la multiculturalidad del entorno.

En la investigación titulada Cultura Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018; encontramos que utiliza un diseño no experimental, transversal correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios. Uno de cultura organizacional (cito Cameron y Quinn, 1999) y de escala de opiniones (citó Palma Carrillo, 2005); que fueron aplicados a una muestra de 134 trabajadores. Los resultados indican que el 49 %, tienen un tipo de cultura organizacional tipo clan y el nivel de satisfacción laboral fue satisfactorio (71%); concluyendo que la relación entre ambas variables es significativa (Calderón, 2018).

La tesis de Álvaro (2017), hecha en Instituciones Estatales de Educación Inicial, fue de tipo correlacional, diseño no experimental y transversal. La muestra se aplicó a 132 docentes y la información fue recolectada fue a través de la aplicación del instrumento Escala de Likert de 33 ítems que brinda información sobre cuestionarios de cultura organizacional, escala de Likert de 21 ítems y cuestionarios de desarrollo institucional. Luego de aplicar las herramientas de procesamiento de información, encontró correlación efectiva y alta con un Rho de Spearman de 0,842 y un nivel de error 0,01, entre las variables cultura organizacional y desarrollo institucional.

Castro (2016) se propuso establecer si la cultura y clima organizacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos contribuyen al logro de la Acreditación de la carrera de Administración, periodo 2011 al 2014. La investigación es del tipo de evento Expos. El tamaño de la muestra ( $n = 86$ ) se distribuyó proporcionalmente al tamaño de los estratos de población. El instrumento utilizado fue de tipo Escala de Likert,

compuesta por treinta y dos afirmaciones, seguidas de cuatro alternativas de respuesta, aplicada a los sujetos de la muestra. Los resultados indican que la facultad no implementa un sistema de cultura organizacional y que las relaciones interpersonales se ven interrumpidas por la alteración del entorno laboral y la falta de relaciones abiertas y directas.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. *Variable Cultura Organizacional.***

#### **Definiciones**

Del Castillo (2020), cita a Andrew Pettigrew (1979), detalla que es un conjunto de saberes populares, aceptados pública y colectivamente por un grupo particular en un momento específico. Este sistema de términos, formatos, categorías e imágenes interpreta por sí mismo la situación de un grupo. Del mismo modo, Del Castillo (2020) explica cómo la cultura organizacional se volvió interesante entre los investigadores en la década de 1980, ya que muchos estudios han demostrado los beneficios de esta variable para las organizaciones (Denison y Fey, 2003).

Hernández et al., (2014) señalan que toda organización está formada por personas que trabajan de manera conjunta por un objetivo común, y comparten valores y creencias, con los cuales se forma y fortalece una cultura. Es aquí donde radica la importancia que tienen los miembros de una organización; ya que son ellos, a través de sus comportamientos guiados por valores y normas compartidas, implícitas y no cuestionables, los que van a conducir al logro de los objetivos estratégicos, creando de esta manera una cultura sólida y competitiva que sobreviva a los cambios que impactan en las organizaciones del siglo XXI.

#### **Dimensiones**

Álvaro (2017) señala lo siguiente:

**Liderazgo**

Esta expresión está relacionada con la autoridad que se ejerce en el logro de una óptima comunicación entre directivos y colaboradores para el logro de los objetivos de la institución (Gibson,1997: 73)

**Comunicación**

Gibson (1997: 73) considera este término como una técnica producto de la experiencia humana, que se fortalece en las instituciones, mediante la correspondencia de información.

**Identidad**

Este concepto tiene múltiples interpretaciones. Gibson (1997:74) lo utiliza para precisar quiénes somos tanto individual como formando parte de una colectividad integrada.

**Motivación**

Gibson (1997:164) utiliza este concepto con el fin de explicar la razón de una acción que interviene o determina el actuar de los colaboradores.

***2.2.2 Bases Teóricas sobre Cultura Organizacional***

Mena, 2018 (Cito Denison, 2001), presenta el modelo de cultura organizacional de Denison que considera particularidades culturales, prácticas de gestión y estrategias relacionadas con los valores y creencias organizacionales, e identifica cuatro aspectos del modelo cultural organizacional: involucramiento, coherencia, adaptabilidad y misión.

En lo que respecta a la universidad esta es una organización compleja que aprende y según Velázquez et al., (2018); entender que la cultura organizacional universitaria es distinta en cuanto a formas de realizar hacer y de preocuparse de la institución; factores que intervienen directamente en el desarrollo institucional; asimismo, advierte que es obligatorio el sentido, evaluación y fortalecimiento que requiere la universidad. En esta línea, Velázquez et al., 2018 (citó Royo, 2005) sistematizan las investigaciones sobre la cultura universitaria y se resumen

en el siguiente cuadro.

**Tabla 1**

*Corrientes, escuelas, autores e ideas fundamentales que analizaron la cultura organizacional*

<b>CORRIENTES</b>	<b>ESCUELAS</b>	<b>AUTORES</b>	<b>IDEA FUNDAMENTAL</b>
Sistema socio-estructural	Funcionalista-estructuralista	Malinowski (funcionalista)	Influencia fundamental de entorno en la cultura de la organización.
	Histórico disfuncionalista	Thevenet	El origen, la formación y la historia cimentan los valores profundos de la organización.
	Ecológica–adaptacionalista	Aguirre	Influencia del entorno como una variable más en la cultura de la organización.
Sistema independiente de formación de ideas	Cognoscitiva	Goodenough	Percepción subjetiva de la realidad que ayuda a entender el mundo que le rodea.
	Equivalencia mutua	Barnertt	Cogniciones compartidas que ayudan a predecir el comportamiento de sus miembros.
	Símbolos colectivos	Ouchi	Símbolos y signos dan sentido a las conductas de los individuos en la organización.

Fuente: (Royo, 2005, p.126)

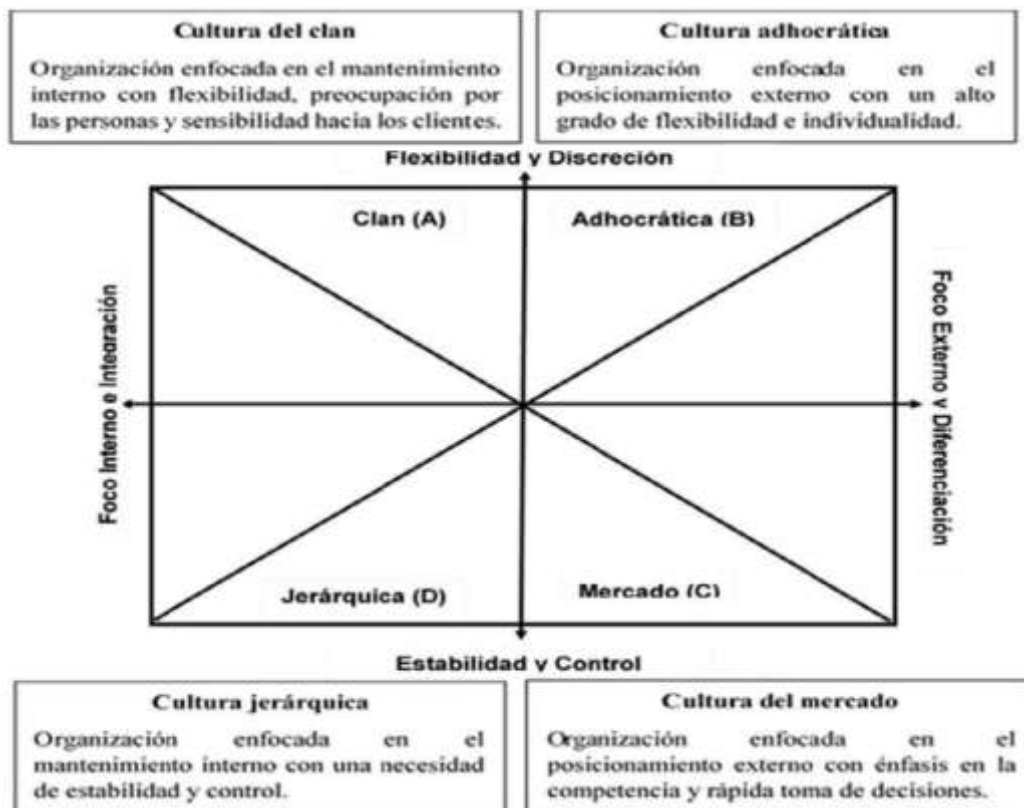
El modelo de Turpo et al., (2021) considera que la cultura universitaria es un saber propio que la identifica y las (sub) culturas con que cuenta, simbolizan los imaginarios

implícitos en algunos elementos de la cultura institucional. Otros estudiosos, definen la cultura como una combinación de diferentes paradigmas incongruentes y complicados para identificar (Alejos, Sarmiento y Cortes, 2018:103). Finalmente, el modelo propuesto por Cameron y Quinn, 2011 (citó Turpo et al., 2021), detallan los principales tipos de culturas que hay en las universidades, organizadas estratégicamente y que se pueden simbolizar como:

- a. Una cultura de clan, ajustada en el desarrollo humano, la colaboración, trabajo en equipo y compromiso; centrada en el líder, considerado como un guía y protector;
- b. Una cultura adhocrática, donde prima la flexibilidad, la creatividad, el consenso, la iniciativa, la autoorganización y la libertad.
- c. Este primer conjunto de culturas aborda la flexibilidad y la discreción, en una cultura de clan al interior de las organizaciones. Adhocrático, pero para posicionamiento externo. En el segundo grupo de culturas encontramos:
- d. Una cultura de mercado, dirigida a aumentar la productividad y la competitividad requiere estabilidad y control, enfatizando el logro de ambición y competitividad externa, y
- e. Una cultura jerárquica, orientada a la estabilidad y el control, basada en valores que enfatizan la eficiencia y el cumplimiento.

**Figura 1**

*Perfil de la cultura organizacional (Competing Values Framework, CVF)*



**Fuente:** Turpo et al., 2021(cito Cameron y Quinn, 2011: 76)

### 2.2.3. Variable Desarrollo Institucional

#### Definiciones

Para Chiavenato (2010:185), esta palabra, muy utilizada actualmente, la define como parte del progreso concebido en una organización, con la intención de interiorizar nuevas formas de pensar y actuar frente al cambio que permita mejorar los resultados de la empresa.

Paredes, 2018 (citó OMS, 2013), describe que el desarrollo institucional son las estrategias aplicadas al interno y externo para el mejoramiento de la institución. Para que se pueda desarrollar, autorregular y reconfigurarse se requiere de planes estratégicos para abordar las grandes transformaciones que se pueden dar dentro del desarrollo institucional.

La Torre, 2021 (citó Pérez - Vallejo, L. et al., 2016) señala que la importancia del desarrollo institucional procede del potencial humano, el cual es determinante para el éxito o fracaso empresarial. Por lo tanto, su gestión comienza por coordinar la estructura organizacional (organigrama), administrar eficientemente, evitar y resolver conflictos en forma rápida y oportuna. Por tanto, el desarrollo de una institución debe tener en cuenta todos los elementos que afecten a la organización. Este propósito, demanda cambios en la cultura y en cada uno de los colaboradores de la institución.

### **Dimensiones**

Álvaro (2017) señala lo siguiente:

#### **Organización**

Chiavenato (2010: 185) precisa que la organización simboliza la conciencia de sus integrantes, quienes, en el logro de los objetivos institucionales, utiliza una variedad de tecnologías, destrezas y recursos.

#### **Tecnología**

Para Chiavenato (2010: 186) la tecnología tiene un componente social, referido a la apreciación que tiene una comunidad, de la aplicabilidad de los recursos técnicos en la satisfacción de necesidades; y también, describe los procedimientos utilizados para convertir los insumos en productos.

#### **Economía**

Chiavenato (2010: 186) resalta la percepción de los componentes de la empresa la gestión y mejora de sus propios recursos en beneficio de su compañía.

#### **Innovación**

Chiavenato (2010) considera que hay creación cuando los componentes de un organismo resuelven problemas y desarrollan mejores productos, procesos y servicios.



## **Infraestructura**

Para Chiavenato (2010: 187) el término está relacionado con la apreciación que tienen los miembros de una entidad sobre un conjunto de aspectos que son necesarios en la marcha de una corporación.

### ***2.2.4. Bases Teóricas sobre Desarrollo Institucional***

La Torre, 2021 (citó Robbins, 1997) indica que el objetivo principal de todo avance corporativo es valorar; el desarrollo de los colaboradores, promoviendo su participación en la empresa. También señala que los valores son la base del desarrollo institucional y enumera:

- a) Respeto por los demás: Las personas deben ser tratadas con dignidad y respeto porque se las percibe como responsables, conscientes y amables.
- b) Cordialidad y Apoyo, un ambiente saludable para la entidad.
- c) Igualdad de poder: Una organización eficaz minimiza el énfasis en la autoridad y la gestión jerárquica.
- d) Conflicto: El problema no debe ocultarse y el problema debe abordarse abierta y directamente.
- e) Participación: Cuanto más potencial humano afectado por un cambio se involucre en la decisión sobre el cambio, más comprometida será la implementación de la decisión.

El desarrollo institucional enfrenta dificultades de comunicación, conflictos entre grupos humanos, asuntos relacionados con los directivos, respecto a la autoridad, temas de identidad y futuro de la empresa, de forma subsanar sus exigencias y temas de presencia empresarial.

### ***2.2.5. Componentes del progreso corporativo***

Quispe (2019) identifica elementos del entorno, como el descubrimiento técnico, los

nuevos recursos, sobre todo aplicados a la educación; una Política educativa y que la responsabilidad sea de los estados (Ministerio de Educación, gobiernos locales, departamentos locales de educación, autoridades locales de educación), sino también de otras organizaciones públicas y privadas, para contribuir al desarrollo y realización de la intención educativa. Y, elementos internos, relacionados con la actitud de los miembros de la institución para adaptarse, una gestión innovadora, que involucre a todos los colaboradores, comprender las necesidades de los estudiantes y transparencia.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Cultura organizacional**

1. Ramos y Gaona (2018), afirman que las organizaciones tienen como propósito, la meta de la existencia; pasan por ciclos de vida y enfrentan problemas de crecimiento. Tienen una personalidad, una necesidad, un rasgo, y se consideran micro sociedades con sus propios procesos de socialización, normas e historias. Se trata de cultura.
2. Jiménez (2018), resalta la cultura de una organización, que se refleja en estrategias, estructuras y sistemas. Según Vega (2011), indica que la cultura organizacional es un sistema de creencias, valores, actitudes, comportamientos, relaciones interpersonales y estilos de liderazgo desarrollados por una organización para realizar su misión y visión interactuando con el medio en un momento determinado.
3. Jáuregui y Marcalaya, (2019) revelan que históricamente, la definición misma de cultura ha tenido algunas diferencias, por lo que, desde un principio, buscamos encontrar las diferencias y similitudes en la forma en que las personas se relacionan con las personas para distinguirnos de los animales. Es así como la comunidad, la sociedad, la familia, etc. empezar a reagruparse con acciones, rasgos y modos de vida análogos. Posteriormente,

en la década de 1980, este concepto se amplió al asociarlo con la psicología organizacional, tarea emprendida por los mentores de McKinsey, Tom Peters y Robert Waterman.

4. Para Yopan, 2020 (citó Fernández, 2002), es un conjunto de elementos culturales que definen el comportamiento de los individuos y que, al interior de la organización son compartidos entre unos y otros permitiéndoles, integrarse en el logro de objetivos institucionales.
5. Gonzales y Baque, (2019 como se citó en García 2012), consideran que la formación conceptual de la cultura organizacional está ligada por dos corrientes de pensamiento como lo sugiere la Gestalt y otra denominada funcionalista. Según el autor, esta teoría se centra en el hecho de que los pensamientos, valores y cultura de los miembros de una determinada organización son causados por el entorno interno y externo en el que se encuentran.
6. Gonzales, et al., (2018) entiende la cultura organizacional como un conjunto de dogmas, figuraciones, distintivos, rúbricas y ceremonias obtenidos y usuales entre los miembros de una institución, creando estándares que dan forma al comportamiento de la organización.
7. Gonzales, et al., (2018) agrega que la cultura es de gran relevancia por brindarle también al colaborador mejor salud y bienestar, al apreciar que la organización reconoce sus competencias, conocimientos y habilidades, logrando la articulación con normas, políticas, procesos y procedimientos, permitiendo alcanzar un crecimiento personal y organizacional.
8. Gonzales et al., 2018 (citó a Taylor, 1971), considera que es un todo complejo que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, ley, costumbre y cualquier capacidad o hábito adquirido por un individuo como miembro de la sociedad.

9. Gonzales et al., 2018 (citó Swartz y Jordán, 1980) considera que el termino cultura organizacional es el patrón de creencias y expectativas compartidas por los miembros que producen normas que configuran el comportamiento.
10. Castellanos et al., 2021 (citó Rodríguez, 2006: 29), destaca el termino gestión del conocimiento, el mismo la define como aquellos “procesos sistemáticos (identificación y captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo y compartimiento del conocimiento y su utilización) orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y/o el individuo”.

### **Desarrollo institucional**

11. Serrano (2021) destaca que el concepto deriva del término progreso, que surgió en Occidente en la Grecia clásica y se reforzó en Europa, durante el Siglo de las Luces, debido al supuesto de que la razón nos permitiría conocer reglas generales para organizar y regular el orden y, por tanto, poder convertirlo en beneficio del pueblo. Este concepto precede a otros términos que incluyen avance tecnológico; así como civilización, evolución, crecimiento y riqueza. (Valcárcel, 2016: 4).
12. Arias (2017), establece que el cambio corporativo se debe entender como un proceso de desarrollo concebido, actuando como factor de impulso de la organización, ajustándolo al entorno en el que operan, de manera que les permita alcanzar sus objetivos (Gonima 1988: 177).
13. Quincho (2020 como citó en Bennis, 1967, citado por Avilés, 2014:11), recuerda que “es una habilidad pedagógica, para el logro de cambios planificados en la organización y para responder al cambio; una estrategia educativa compleja para cambiar creencias, actitudes, valores y estructura organizacional. El desarrollo institucional es el medio por

el cual se pueden cambiar las creencias en la comunidad educativa.

14. Álvaro (2017), le atribuye a Blake y Mouton en 1976 el ser los pioneros del uso de un prototipo de conjunto de técnicas integradas y programadas para el desarrollo organizacional. Argumentan que el desarrollo organizacional solo se da si primero cambian los integrantes de la organización y que los problemas interpersonales deben surgir cuando hay cambios en la organización, en su entorno interno o en las estrategias que adopta.
15. Arroyo y Romo (2020 como se citó en Rodríguez, D., 2015), señalan que, como proceso, el desarrollo organizacional debe entenderse como un conjunto de métodos encaminados a mejorar la producción y la eficiencia del desempeño de una empresa u organización con base en su planificación situacional real. El crecimiento organizacional puede reducirse a estrategias planificadas y una empresa puede encontrar la necesidad de cambio en diversos aspectos como: el incremento o declive de la organización, la complicación del ambiente exterior, la mejora del ambiente de trabajo, diferentes formas de gestión, etc.
16. Litano, 2019 (citó Chiavenato, 2006), el desarrollo institucional se caracteriza por ser dinámico, resolver problemas en equipo; es un factor del cambio, contribuye a solucionar problemas que, al aplicarse a situaciones concretas, se orienta a reducir la contingencia, planear el cambio, mejorar la comunicación, involucrarse todos, formar equipos de trabajo en bien de la empresa y corregirse cuando se perciben errores.
17. Cassasus (2005), supone que la educación es una de las vías más importantes para alcanzar el progreso institucional, pero con una gestión eficiente.
18. Bocanegra, 2020 (citó David, 2013), difiere de otros autores, al establecer que el cambio genera zozobra en las personas, por el temor a perderlo todo y especialmente, porque afecta sus patrones culturales, lo que trae como consecuencia la resistencia al cambio.

19. Bocanegra, 2020 (citó Child y Smith, 1987), quienes utilizan el termino transformación organizacional, descartando de plano la adaptación al nuevo estado de cosas y, muy por el contrario, conciben que se debe forjar un nuevo desempeño organizacional, proyectado al futuro, es decir, se debe planificar el cambio.
20. Duarte, 2020 (citó Vargas, 2017), incluye en la gestión del cambio la investigación y la práctica, técnica y profesional, como base fundamental del cambio organizacional e individual; con el propósito de precisar, implementar y consolidar el cambio en la organización.

## CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación se orienta por el método cuantitativo. Este enfoque, según Hernández et al., (2008), parte de que el mundo social, además de ser medible de manera secuencial, probatoria y utilizando la estadística para probar las hipótesis; es básicamente comprensible y todos podemos estar de acuerdo con la naturaleza de la realidad social.

### 3.2. Variables

#### 3.2.1. *Variable independiente Cultura organizacional*

García, (2005) refiere que el concepto está relacionado con la construcción de un orden social dominante en un contexto concluyente; sin embargo, los colaboradores tienen un determinado tipo de comportamiento y su propia representación del entorno, aspecto que lleva a los expertos a tener distintas opiniones. En nuestra investigación coincidimos con las características que aporta Robbins (1992) y especialmente Freitas (1991), al señalar que en las instituciones se trata de integrar e igualar conductas, que les permita aceptar e interiorizar la organización.

#### 3.2.2. *Variable dependiente Desarrollo institucional*

El concepto se relaciona con el retroceso o los cambios institucionales. Consideramos que la mejora corporativa es la capacidad de crear o mejorar las habilidades organizativas y la obtención de fondos para lograr los objetivos del desarrollo.

### 3.3. Operacionalización de las Variable

Tabla 2

## Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valores	Escala de medición
<b>Clima organizacional</b> (variable independiente)	Liderazgo	Problemas institucionales Funciones delegadas Trabajo en equipo Compromiso y aspiraciones Empatía	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Escala: ordinal Instrumento: Cuestionario Likert
	Comunicación	Gestión administrativa Capacitación Objetivos institucionales Coordinación Predisposición Recursos propios		
	Identidad	Identificación de directivos Identificación de docentes Valores Imagen institucional (docentes) Imagen institucional (directivos)		
	Motivación	Motivación y compromiso Solución de problemas Promoción del deber con ejemplo Logro de metas de directivos Los gestores son reconocidos		
<b>Desarrollo institucional</b> (variable dependiente)	Organización	Estrategias de mejora Cumplimiento de metas Documentos de gestión Políticas y estrategias de P y A. Políticas y estrategias autorregul. Planes de contingencia Plan de orientación psicológica Plan de capacitación docente	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Escala: ordinal Instrumento: Cuestionario Likert
	Tecnología	Equipamiento Servicios informatizados Aulas y laboratorios equipados Servicio de internet Aula de innovación pedagógica Laptop por estudiante		
	Economía	Proyectos productivos Se cumple con el POI Servicios a la comunidad Ingresos por recursos propios Generación de recursos propios Apoyo económico privado		
	Innovación	Planes curriculares actualizados Enseñanza innovadora de idiomas Intercambio estudiantil Internet en sesiones de aprendizaje Recursos TICS actualizados Programa de robótica educativa		
	Infraestructura	Mantenimiento permanente Aulas y laboratorios suficientes Instalaciones modernas Infraestructura para discapacitados Espacios de recreo y deportes Espacios libres de contaminación Evacuación apropiada en desastres		

Fuente: Álvaro (2017)



### **3.4. Hipótesis**

#### **3.4.1. *Hipótesis general***

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

#### **3.4.2. *Hipótesis específicas***

- a. El liderazgo influye en el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.
- b. Existe correspondencia entre la comunicación y en el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.
- c. Existe concordancia significativa entre la identidad y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.
- d. Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

### **3.5. Tipo de Investigación**

La tesis fue de tipo descriptivo correlacional, porque nos va a permitir analizar cómo es y cómo se manifiesta la cultura organizacional y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022 y, realizar la medición de las variables con el propósito de establecer el nivel de correlación que existe entre ambas variables (independiente y dependiente), estableciendo si esta relación es positiva o negativa.

### **3.6. Diseño de Investigación**

El diseño de investigación es no experimental, transversal, debido a que la manipulación de las variables no será de manera deliberada y se recolectaran los datos en un solo momento, en un tiempo único, con el propósito de describir las variables y su incidencia

de interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2008). Asimismo, solo se someterá a estudio, análisis y descripción la relación existente entre las variables independiente y dependiente, con la finalidad de confirmar el impacto de una sobre otra. Y es correlacional, según Hernández et al.,(2008), porque la finalidad de la investigación es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

### **3.7. Población y Muestra**

#### **3.7.1. Población**

La población está expresada en el grupo de casos o personas con determinadas particularidades, relacionadas con la investigación y en este caso estuvo conformada por treinta y seis personas (36).

#### **3.7.2. Muestra**

El tipo de muestra fue no probabilístico por conveniencia. En este tipo de muestra, la población se selecciona por estar disponible para el investigador, es fácil de reclutar y entre otras razones, como, su costo-efectividad y facilidad de disponibilidad de la muestra. Según Hernández et al., (2008), en esta clase de muestras, la elección de los individuos no depende de la probabilidad, sino que obedece a las características de la investigación.

### **3.8. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.8.1. Técnicas**

En la pesquisa a desarrollar, los datos se recopilarán mediante la técnica de la encuesta. Esta técnica de investigación permite el uso de formularios, para recopilar los datos de las variables de la investigación.

### 3.8.2. Instrumentos de recolección de datos

En la investigación los datos serán recopilados mediante dos cuestionarios tipo Escala de Likert, relacionados con las variables (independiente y dependiente) con preguntas cerradas, divididos, en los siguientes factores:

**Tabla 3**

*Dimensiones de la variable cultura organizacional*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
Liderazgo	Del 1 al 5
Comunicación	Del 6 al 11
Identidad	Del 12 al 16
Motivación	Del 17 al 21

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 4**

*Dimensiones de la variable desarrollo institucional*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
Organización	Del 1 al 8
Tecnología	Del 9 al 14
Economía	Del 15 al 20
Innovación	Del 21 al 26
Infraestructura	Del 27 al 33

**Fuente:** Elaboración propia

El cuestionario ha sido adaptado de Álvaro (2017), quien lo sometió a prueba de un grupo de expertos para comprobar su validez y aplicó la prueba estadística alfa de Cronbach, para comprobar la confiabilidad del instrumento. El cuestionario consta de 21 preguntas para la

variable independiente, distribuidas cuatro (4) dimensiones (liderazgo, comunicación, identidad y motivación). Y 33 preguntas para la variable dependiente, distribuidas en cinco (5) dimensiones (organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura).

Y los puntos de vista (criterios) que hemos considerado para elegir los cuestionarios, fue porque nos permitiría obtener datos cuantitativos, válidos y confiables, para ser tratados estadísticamente; la sencillez del instrumento, en lo que respecta a sus preguntas, claras y concisas y especialmente, porque, responde a los objetivos de la investigación.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Análisis de los Resultados

El análisis de datos será mediante estadística descriptiva, que nos va a permitir elaborar tablas de frecuencias, elaboración de gráficos análisis estadísticos, para probar las hipótesis.

#### 4.1.1. Análisis descriptivo por edad

**Tabla 5**

*Edad de la población*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	45 a 55	12	33,3	33,3	33,3
	56 a 65	17	47,2	47,2	80,6
	66 a mas	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

### Interpretación

La tabla muestra a una población envejecida.

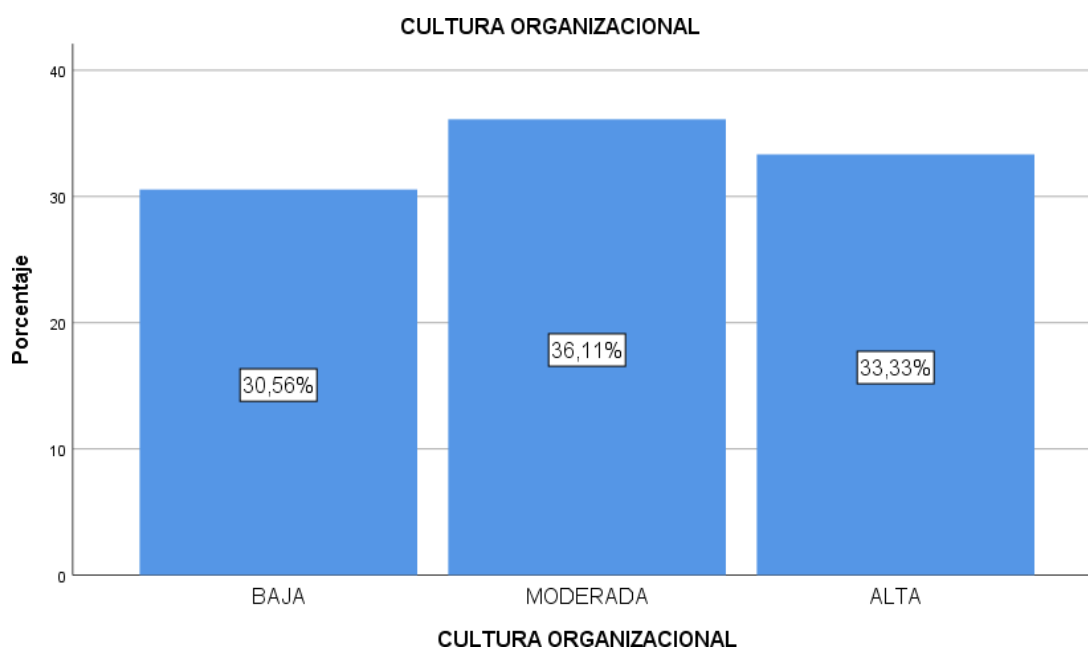
### Cultura organizacional

**Tabla 6**

*Cultura organizacional*

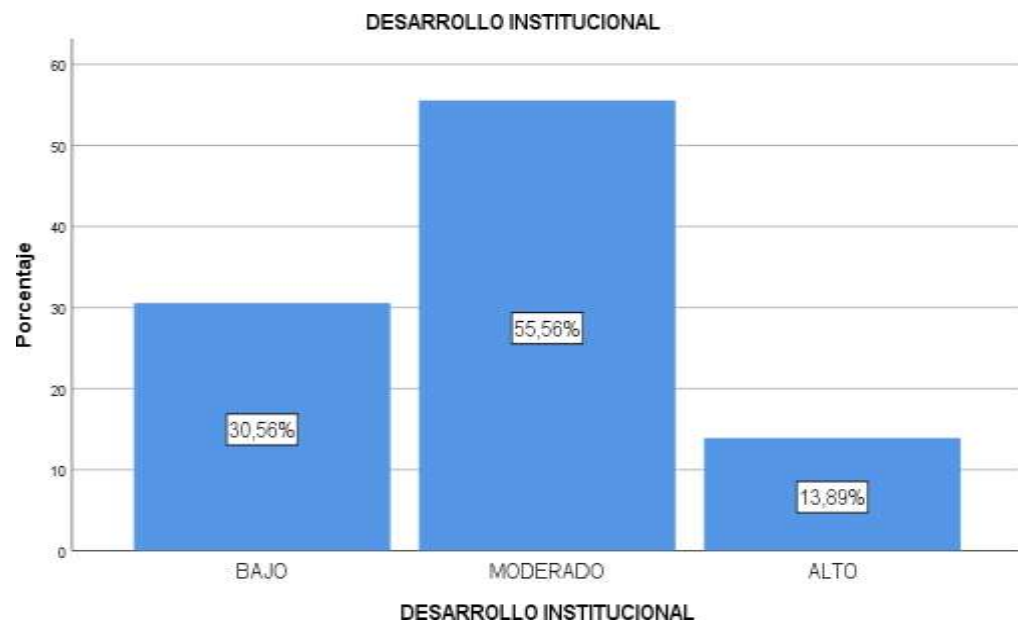
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	11	30,6	30,6	30,6
	Moderada	13	36,1	36,1	66,7
	Alta	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 2***Cultura organizacional***Fuente:** Elaboración propia**Tabla 7***Desarrollo institucional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Bajo	11	30,6	30,6
	Moderado	20	55,6	86,1
	Alto	5	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 3***Desarrollo institucional***Fuente:** Elaboración propia**4.1.2. Análisis inferencial****Prueba de hipótesis general:**

Existe relación significativa la cultura organizacional y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

**Tabla 8***Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,161	36	,019	,950	36	,108
DESARROLLO INSTITUCIONAL	,140	36	,073	,956	36	,161

a. Corrección de significación de Lilliefors

La significancia de cultura organizacional es de ,108 y de desarrollo institucional ,161; las dos significancias son mayores que 0,05 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, los datos presentan normalidad y trabajaremos con la prueba de correlación de Pearson.



**Tabla 9**  
*Correlaciones*

**Tabla N° 5: Correlaciones**

		LIDERAZGO	COMUNICACION	IDENTIDAD	MOTIVACION	CULTURA ORGANIZACIONAL	ORGANIZACION	TECNOLOGIA	ECONOMIA	INNOVACION	INFRAESTRUCTURA	DESARROLLO INSTITUCIONAL
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,763**	,611**	,620**	,822**	,576**	,431**	,583**	,579**	,615**	,661**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
COMUNICACION	Correlación de Pearson	,763**	1	,840**	,800**	,941**	,741**	,610**	,734**	,620**	,682**	,801**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
IDENTIDAD	Correlación de Pearson	,611**	,840**	1	,833**	,904**	,803**	,566**	,641**	,571**	,606**	,755**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
MOTIVACION	Correlación de Pearson	,620**	,800**	,833**	1	,924**	,786**	,632**	,662**	,672**	,688**	,816**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,822**	,941**	,904**	,924**	1	,810**	,630**	,730**	,687**	,726**	,849**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
ORGANIZACION	Correlación de Pearson	,576**	,741**	,803**	,786**	,810**	1	,680**	,734**	,698**	,546**	,862**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TECNOLOGIA	Correlación de Pearson	,431**	,610**	,566**	,632**	,630**	,680**	1	,597**	,796**	,618**	,876**
	Sig. (bilateral)	,009	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
ECONOMIA	Correlación de Pearson	,583**	,734**	,641**	,662**	,730**	,734**	,597**	1	,588**	,532**	,805**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
INNOVACION	Correlación de Pearson	,579**	,620**	,571**	,672**	,687**	,698**	,796**	,588**	1	,620**	,878**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
INFRAESTRUCTURA	Correlación de Pearson	,615**	,682**	,606**	,688**	,726**	,546**	,618**	,532**	,620**	1	,799**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
DESARROLLO INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,661**	,801**	,755**	,816**	,849**	,862**	,876**	,805**	,878**	,799**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

Asimismo, la relación entre cultura organizacional y desarrollo institucional tiene una significancia de 0,00 la cual es menor 0,01 por lo tanto aceptamos la hipótesis alternativa ósea existe relación entre la variable cultura organizacional y desarrollo institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es de ,849 el cual es positivo, la relación es directa, mientras mayor sea la cultura organizacional mayor será el desarrollo institucional.

**Hipótesis específicas N° 1:** El liderazgo influye en el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

La significancia de liderazgo y desarrollo institucional es de ,00 la cual es menor que el nivel de error de 0,01 aceptamos la hipótesis alternativa, existe relación entre liderazgo y desarrollo institucional con un nivel de error de 0,01 el coeficiente de correlación de Pearson es de ,661 el cual es moderado porque está en el rango de ,500 y ,699.

**Hipótesis específicas N° 2:** Existe correspondencia entre la comunicación y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

La significancia de comunicación y desarrollo institucional es de ,00 la cual es menor que 0,01 aceptamos la hipótesis alternativa por lo tanto indicamos que existe relación entre la comunicación y desarrollo institucional con un nivel de error de 0,01. el coeficiente de correlación es de ,801 el cual es positivo la relación es directa, por lo tanto, si la comunicación es mayor aumentara el desarrollo institucional. El valor de ,794 del coeficiente de correlación de Pearson, por lo tanto, es alto, porque el mayor de ,700.

**Hipótesis específicas N° 3:** Existe concordancia significativa entre la identidad y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022

La significancia de identidad y desarrollo institucional es de ,00 la cual es menor que 0,01

aceptamos la hipótesis alternativa, existe relación entre Identidad y Desarrollo Institucional con un nivel de error de 0,01. El valor de ,755 del coeficiente de correlación de Pearson lo cual es positivo, mientras mayor sea la identidad mayor será el Desarrollo Institucional, el valor es alto porque excede a ,700.

**Hipótesis específicas N° 4:** Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

Entre motivación y Desarrollo institucional la significancia es ,00 la cual es menor al nivel de error de 0,05, aceptamos la hipótesis alternativa, existe relación entre motivación y Desarrollo Institucional con un nivel de error de 0,01. El coeficiente de correlación de Pearson es de ,816 es un coeficiente positivo, la relación es directa, mientras mayor sea la motivación mayor será el Desarrollo institucional, el valor es ,816 lo cual es alto porque es mayor a ,700.

### Tabla 10

*Variables entradas/eliminadas a*

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	Cultura organizacional <sup>b</sup>		. Introducir

a. Variable dependiente: desarrollo institucional

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

**Tabla 11***Coefficientes<sup>a</sup>*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,849 <sup>a</sup>	,721	,713	11,23957

a. Predictores: (Constante), CULTURA ORGANIZACIONAL

Es ,721 x100=72%. La Cultura Organizacional influye en el desarrollo institucional en el 72%, ósea es una alta influencia.

**Tabla 12***Anova<sup>a</sup>*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	11105,599	1	11105,599	87,911	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	4295,151	34	126,328		
	Total	15400,750	35			

a. Variable dependiente: DESARROLLO INSTITUCIONAL

b. Predictores: (Constante), CULTURA ORGANIZACIONAL

El análisis de regresión confirma la relación entre las variables independiente y dependiente. Entre cultura organizacional y desarrollo institucional la significancia es de ,00 la cual es menor que 0,01 por lo tanto aceptamos la hipótesis alternativa, es de decir existe regresión entre cultura organizacional y desarrollo institucional con un nivel de error de 0,01.

Reemplazando en la información  $Y=a Bx$  desarrollo institucional es igual a 18,630 ,1211x cultura organizacional

La Interpretación de 1,211 que es el coeficiente de regresión indica que por cada punto que aumenta la cultura organizacional el desarrollo institucional aumenta en 1,211.

**Tabla 13**

*Coefficientes<sup>a</sup>*

MODELO	COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS		Coeficientes Estandarizados	t	sig	99.0% intervalo de confianza para B	
	B	Desv. error	Beta			Limite inferior	Limite superior
1 (Constante) CULTURA ORGANIZACIONAL	18,630	9,601		1,940	,061	-7,565	44,824
	1,211	,129	,849	9,376	,000	,859	1,564

## 4.2. Discusión

Los resultados obtenidos y la aplicación de las pruebas, permiten inferir que existe una correlación alta entre cultura organizacional y desarrollo institucional, por ser el nivel de significancia de 0,00 la cual es menor 0,01 lo cual expresa que se acepta la hipótesis alternativa ósea existe relación entre la variable cultura organizacional y desarrollo institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es de ,849 el cual es positivo, la relación es directa, mientras mayor sea la cultura organizacional mayor será el desarrollo institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es de ,849.

Al comparar los resultados con los encontrados por Álvaro (2017), quien relaciona cultura organizacional y desarrollo institucional en Centros Educativos de Nivel Inicial, podemos comprobar que están dentro de los límites del presente estudio, expresados en una relación positiva alta con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,842 con un nivel de error de 0,01. Sin embargo, autores, entre ellos Castro (2016) al investigar la cultura y clima organizacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, encuentra que la facultad no implementa un sistema de cultura organizacional y que las relaciones interpersonales se ven interrumpidas por la alteración del entorno laboral y la falta de relaciones abiertas y directas.

El análisis inferencial de las hipótesis específicas comprueba la relación que existe entre ellas. Al respecto, el nivel de significancia del liderazgo y el desarrollo institucional es de ,00 menor al nivel de error de 0,01 aceptando la hipótesis alternativa, confirmando la hipótesis en cuanto existe relación entre liderazgo y desarrollo institucional con un nivel de error de 0,01 el coeficiente de correlación de Pearson es de ,659 siendo moderado porque está en el rango de ,500 y ,699.

Al realizar un contraste con los resultados de Mera (2017) el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia

menores al 5% ( $p < 0.05$ ) lo cual indica que existe una relación significativamente alta y coincidente con lo reportado en esta tesis.

Del mismo modo, se comprueba la relación entre comunicación y desarrollo institucional, con un nivel de significancia de ,00 la cual es menor que 0,01 que significa, aceptar la hipótesis alternativa por lo tanto indicamos que existe relación entre la comunicación y desarrollo institucional, siendo el nivel de error de 0,01 el factor de correlación de ,794 que al ser positivo y la relación directa, la comunicación va a ser mayor y aumentara el desarrollo institucional. El valor de ,794 del coeficiente de correlación de Pearson, por lo tanto, es alto, porque el mayor de ,700.

Además, se demuestra la relación entre identidad y desarrollo institucional, con un nivel de significancia de ,00 el cual es menor que 0,01 aceptamos la hipótesis alternativa, existe relación entre Identidad y Desarrollo Institucional con un nivel de error de 0,01. El valor de ,764 del coeficiente de correlación de Pearson lo cual es positivo, mientras mayor sea la identidad mayor será el Desarrollo Institucional, el valor es alto porque excede a ,700

Al respecto García (2017) comprueba que hay una relación de la variable identidad con la variable desarrollo institucional; siendo el nivel de correlación de 0.491, el nivel de significancia resultó Sig.=0,000 lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; coincidentes con los resultados alcanzados en la presente tesis.

Finalmente, se comprueba la relación que existe entre motivación y Desarrollo institucional con un nivel de significancia es ,00 la cual es menor al nivel de error de 0,05, aceptamos la hipótesis alternativa, existe relación entre motivación y Desarrollo Institucional con un nivel de error de 0,01. El coeficiente de correlación de Pearson es de ,816 es un coeficiente positivo, la relación es directa, mientras mayor sea la motivación mayor será el Desarrollo institucional, el valor es ,816 lo cual es alto porque es mayor a ,700.

### 4.3. Conclusiones

El análisis e interpretación de los resultados, nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

- a) Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022; ratificado por el nivel de significancia de la variable independiente de 0,00, que es menor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Pearson que es de ,849 el cual es alto; por tanto es positivo, determinando una relación es directa; es decir, mientras mayor sea la cultura organizacional mayor será el desarrollo institucional.
- b) Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y desarrollo institucional en colaboradores de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022; correspondencia que es ratificada por el nivel de significancia de ,00 menor al nivel de error de 0,01 aceptándose la hipótesis alternativa, existe relación entre liderazgo y desarrollo institucional con un nivel de error de 0,01 siendo el coeficiente de correlación de Pearson de ,661 el cual es moderado porque está en el rango de ,500 y ,699.
- c) Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y desarrollo institucional por ser el nivel de significancia de ,00 menor que 0,01 aceptándose la hipótesis alternativa; en consecuencia, existe correlación entre la comunicación y desarrollo institucional con un nivel de error de 0,01. El coeficiente de correlación es de ,801 positivo y la relación es directa y es alto, por ser mayor a 700; por lo tanto, si la comunicación es mayor aumentara el desarrollo institucional.
- d) Existe relación directa y significativa entre identidad y desarrollo institucional en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022 con un nivel de significación de ,00 menor a 0,01 aceptamos la hipótesis alternativa, comprobándose la relación entre ambas variables, con un nivel de error de 0,01. El valor del coeficiente de correlación



de Pearson es de ,764 es alto y, por tanto, es positivo, determinando que mientras mayor sea la identidad mayor será el desarrollo institucional.

- e) Existe relación directa y significativa entre motivación y desarrollo institucional en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2022 con un nivel de significancia de ,00 menor al nivel de error de 0,05 consintiendo la hipótesis alternativa de que existe relación entre motivación y desarrollo institucional con un nivel de error de 0,01. El coeficiente de correlación de Pearson confirma dicha relación y es de ,816 es alto y, por tanto, positivo, estableciendo que mientras mayor sea la motivación mayor será el desarrollo institucional.

#### 4.4. Recomendaciones

1. Presentar por intermedio del Rectorado de la universidad pública seleccionada, los resultados de la investigación, con la finalidad de contribuir a mejorar la relación entre cultura organizacional y desarrollo institucional. A las autoridades, funcionarios, personal directivo, docentes y personal administrativo, se les recomienda ser partícipes de un cambio institucional.
2. A las autoridades, funcionarios y directivos se les recomienda valorar el desarrollo humano y organizacional (cambio en la cultura organizacional), que son los pilares básicos del desarrollo institucional. Esto requiere del cumplimiento de metas y reconocimiento e involucramiento de los colaboradores.
3. Se exhorta a la universidad pública investigada a mejorar los canales actuales de comunicación, promover el diálogo de la organización, porque actualmente, como se desenvuelve, no favorecen el desarrollo institucional; es por ello por lo que se debe mantener una política de puertas abiertas, las autoridades deben saber escuchar, ser transparentes, comunicar oportunamente y saber recompensar el esfuerzo de los colaboradores.
4. Se invita a las autoridades, funcionarios y directivos a adoptar un estilo de liderazgo compartido y positivo, que promueva los valores, desarrollo personal de los colaboradores, trabajo en equipo y principios institucionales; que permitan ir fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad, para promover el desarrollo institucional.
5. La motivación de los colaboradores va más allá de los estímulos económicos. Para el logro del desarrollo institucional de la universidad pública investigada, se recomienda que a los colaboradores se le adecue a su puesto de trabajo, mejorar sus condiciones de

trabajo, valorar su trabajo, establecer planes de carrera, con metas claras e incentivos y permitirle una mayor participación en los planes de desarrollo institucional.

#### 4.5. Referencias

- Álvaro, T. (2017). *Cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016*. (Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8799/%C3%81lvarado\\_DRT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8799/%C3%81lvarado_DRT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, G. (2017) *Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria — 2017* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8967/>
- Arroyo, A. y Romo, D. (2020) “*La Relación de La Cultura de Trabajo Positivo con el Desarrollo Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2020*” (Tesis de Pregrado) Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/123456789/13/browse?view=fulltext&value=Arroyo+Llana%20+Amanda+Duisia>
- Calderón, A. (2018) *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018*. (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de Tumbes <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/313/TESIS9o20>
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B) *Artículo UNESCO* [https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/546118/mod\\_resource/content/1/GE.JUAN.pdf](https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/546118/mod_resource/content/1/GE.JUAN.pdf)
- Castro, A (2016). *La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4896>

Del Castillo, M (2020) *Relación entre cultura organizacional y Compromiso Organizacional en Analistas de Tecnología de una Empresa de Servicios Tecnológicos — Lima* (Tesis de Maestría) Universidad Peruana Cayetano Heredia  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8519>

Duarte, M (2020) *Gestión del cambio organizacional* (Título Profesional) Universidad Peruana Cayetano Heredia.  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8962>

García, J. (2017) *Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región Lima Provincias, 2017* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14143>

González, Y. y Baque, J. (2019) *Cultura organizacional y su influencia en el desarrollo institucional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenegildo Domínguez de la provincia de Santa Elena en el periodo lectivo 2017-* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63201?locale-attribute=es>

Guerrero, R (2020) *La gestión del cambio cultural para la habilitación de la transformación digital en las empresas del sector bancario del Perú. Lima, 2020* (grado de Bachiller) Pontificia Universidad Católica del Perú  
[https://tests.pucp.edu.pe/repositorio/handle/2\(1.300.124tJ4/17847](https://tests.pucp.edu.pe/repositorio/handle/2(1.300.124tJ4/17847)

Hernández, D. y Torres, M. (2019) *Impacto de la cultura organizacional en materia tributaria y de la gestión del riesgo financiero en la gestión integral de los costes* (Tesis de - Universidad cooperativa de Colombia)  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/162.32/9/2020\\_Hernandez9•20v9c20Torres\\_Cultura\\_ImDuestos\\_Reforma.Ddf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/162.32/9/2020_Hernandez9%20v9c20Torres_Cultura_ImDuestos_Reforma.Ddf)

- Hernández, R. Fernández, D. Baptista, P. *Metodología de la Investigación*, sexta edición, Ediciones McGraw Hill Educación C.P. 01376, México D.F. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. N°. 736 <https://www.uca.ac.cr/wnc-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>  
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5616>
- Jáuregui, T. y Marcalaya, L. (2019) *Cultura Organizacional y Relaciones Interpersonales en Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú* (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional del Centro del Perú.  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4890>
- Jiménez, D. (2018) *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, 2018 Chucuito Puno* (Tesis de Pregrado Universidad Nacional del Altiplano)  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez Jiménez](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez%20Jimenez)
- Kitsutani, E. (2020). *Cultura organizacional en una universidad privada de la sierra central del Perú: un estudio de caso* (Tesis de Maestría) Universidad Antonio Ruiz de Montoya. <http://hdl.handle.net/20.500.12833/2102>
- La Torre, E. (2021) *Gestión documental y el desarrollo institucional en una universidad nacional de Lima, 2021* (Grado de Bachiller) Universidad Peruana de las Américas  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1918>
- Litano, J. (2020) *Programa de Actualización del Proyecto Educativo Institucional para mejorar la gestión institucional en la Institución Educativa N° 80390 “José Carlos Mariátegui”*. Villa los Mártires Chepén. Chiclayo, 2018. (grado de Magister) Universidad Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unpre.edu.pe/handle/20.500.12593/7780>
- Loor, C. (2019) *Análisis de la gestión de comunicación interna y su incidencia en el desarrollo*

- institucional de Gobiernos Autónomos Descentralizados Caso: GAD de Sucre, año 2018.* (Tesis de pregrado) Universidad de Guayaquil  
<http://repositorio.up.edu.ec/handle/redtie/38636>
- Mena, D. (2019) La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones *Revista: Pensamiento & Gestión, núm. 46, 2019, Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia.* Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=646643030J2>
- Mera, Z. (2017) *Liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco río Itaya de Iquitos.* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29892>
- Ordoñez, S. (2021) *Relación entre Cultura Organizacional y el Desarrollo de Capacidades en Docentes de la Universidad de Guayaquil, Utilización del Modelo Denison* (Tesis de Pregrado) Universidad de Guayaquil  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55600>
- Paredes, C. (2018) *Clima Organizacional y su Relación con el Desarrollo Institucional en el Centro Materno Infantil Rímac - 2017* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Callao <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3888>
- Peláez, L. (2021) *Relación entre la Cultura Organizacional y la Percepción de Calidad de Vida Laboral En Una Institución de Educación Preescolar* (Tesis de Maestría) Universidad de Manizales  
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5616>
- Pita, D. (2021) *Estudio de la Cultura Organizacional, Trabajo en Equipo y Desarrollo de Capacidades en Docentes, Facultad de Administración, Periodo 2019-2020* (Tesis de Pregrado) Universidad de Guayaquil

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55623>

Quincho, N. f 2020) *El liderazgo y su influencia en el desarrollo institucional para mejorar el desempeño laboral en la institución educativa, 2019* (grado de Bachiller)

Universidad Peruana de las Américas

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1016>

Quispe, O. (2019) *Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26928>

Ramos, L. y Gaona, J. (2018). *Cultura Organizacional y su influencia en la Imagen Institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018*. (Tesis de

Pregrado) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/660>

Ríos, M. Téllez, M y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Revista Contaduría y Administración*,

*Núm. 231, mayo-agosto, 2010, pp. 103-125*. Universidad Nacional Autónoma de

México. Distrito Federal, México.

<https://www.redalyc.org/pdf/395/39512458006.pdf>

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-)

[10422010000200006](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006)

Rivas, A. (2020). Enfoques Revista de Investigación en Ciencias de la Administración. Cultura organizacional de las universidades públicas del Municipio Cabimas. *Revista*

*Enfoques*, 4(14), 80–93. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i14.82>

Serrano, O. (2021) *Compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020*. (Tesis de Pregrado) Universidad



Peruana Los Andes <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3260>

- Troncoso, P. (2019) *Cultura organizacional y condiciones de mejora educativa en establecimientos particulares subvencionados de la Región de Nuble* (Tesis de Maestría) Universidad de Talca [http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12\(J57/3/20190174.pdt](http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12(J57/3/20190174.pdt)
- Turpo, O.; Pérez, A.; Pérez, G.; Lazo, M. (2021) Cultura en universidades peruanas: estudio de caso *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 93, Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvg93.14>
- Universidad Tecnológica de Pereira (2022) Plan de Desarrollo Institucional [https://www2.utp.edu.co/pdi2\(\)\(J9-2019/que-es-el-plan-de-desarrollo-institucional.html](https://www2.utp.edu.co/pdi2()(J9-2019/que-es-el-plan-de-desarrollo-institucional.html)
- Velásquez, Z, Del Toro, Concepción J (2018) La cultura organizacional en las instituciones universitarias: *Referentes teóricos y metodológicos para su evaluación*. Vol. 9, N°. Extra pp 191 - 208, Cuba. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7259582>
- Villegas, C. (2017). *Impacto de la Cultura Organizacional sobre Satisfacción Laboral. Caso Empresa Farmacéutica ubicada en Guacara Estado Carabobo*. (Tesis de Maestría) Universidad de Carabobo <http://mriuc.be.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4319/cv11legas.pdf?se0uence=1>
- Yopan, L; Palmero, N; Santos, J. (2019) Cultura Organizacional. Asociación Latinoamericana de Sociología. En *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, vol. 11, núm. 20, pp. 263-289, 2020 <https://www.redalvc.org/journal/5886/58866378016/html/>

## **Apéndices**

### Apéndice 1: Matriz de consistencia: Cultura organizacional y desarrollo institucional en una Universidad Pública de Lima, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: <i>Cultura organizacional</i>			
			DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NÍVELES
¿En qué medida se relacionan la cultura organizacional y el desarrollo institucional en una universidad pública de Lima, año 2022?	Establecer la relación que existe entre CULTURA ORGANIZACIONAL y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, año 2022.	Existe relación significativa la CULTURA ORGANIZACIONAL y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, 2022.	Liderazgo	Problemas institucionales Funciones delegadas Trabajo en equipo Empatía	1 2 3, 4 5	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca
			Comunicación	Gestión Administrativa Objetivos Institucionales Coordinación Predisposición Recursos propios	6, 7 8 9 10 11	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Identidad	Identificación Valores Imagen Institucional	12, 13 14 15, 16	
¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública del distrito de Lima, 2022?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública del distrito de Lima, 2022.	El liderazgo influye en el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, 2022.	Motivación	Compromiso Solución de problemas Metas institucionales	17, 18 19 20, 21	
			Variable 2: <i>Desarrollo institucional</i>			
¿Cómo se relacionan la comunicación y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, 2022?	Comprobar la relación entre la comunicación y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública del distrito de Lima, 2022.	Existe correspondencia entre la comunicación y en el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, 2022.	Organización	Planeación Desarrollo	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca
			Tecnología	Equipamiento	9, 10, 11 12, 13, 14	
¿De qué manera se relaciona la identidad y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública del distrito de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la identidad y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública del distrito de Lima, 2022.	Existe concordancia significativa entre la identidad y en el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, 2022.	Economía	Generación de recursos	15, 16, 17, 18, 19, 20	
			Innovación	Mejoramiento	21, 22, 23, 24, 25, 26	

¿Cómo se relacionan la motivación y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública del distrito de Lima, 2022?	Precisar la relación que existe entre la motivación y el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública del distrito de Lima, 2022.	Existe relación significativa entre la motivación y en el DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, 2022.	<b>Infraestructura</b>	Modernización	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	
---	---	---	------------------------	---------------	----------------------------	--

### *Ficha Técnica 1*

---

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Cultura Organizacional y Desarrollo Institucional

---

Autor: Rosario Teodora Álvaro Díaz.

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Evaluar la variable Cultura Organizacional y Desarrollo institucional

Muestra: 36 colaboradores

Número de ítem: 21 y 33 ítems

Alternativa de respuestas: SIEMPRE/ CASI SIEMPRE/ AVECES/ NUNCA / CASI NUNCA

Aplicación: Directa y anónima

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El colaborador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere adecuado respecto a lo observado.

---

## Apéndice 2: Cuestionario sobre Cultura Organizacional

Estimado colega, el presente cuestionario trata sobre: LA CULTURA ORGANIZACIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, 2022, con propósito de recoger sus puntos de vista con el fin de obtener resultados reales los cuales serán de mucha utilidad para una investigación que se viene realizando. Favor por el cual quedaremos muy reconocidos.

El cuestionario es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder lo más cercano a la realidad con total libertad y sinceridad marcando con una (X) el nivel que logre de cada una de las preguntas propuestas.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi Siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

N°	DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO	S	C S	A V	C N	N
1	El Decano se reúne con los docentes para recoger opiniones referentes a problemas institucionales					
2	El Decano delega funciones a los demás directivos de la institución					
3	El personal directivo trabaja en equipo con interés afines y metas comunes					
4	El Decano comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la institución educativa					
5	El Decano es amigable con los docentes, pero hace esperar su jerarquía					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN		S	C S	A V	C N	N
6	El Decano informa a la comunidad educativa sobre los avances en la gestión administrativa					
7	Los Docentes que reciben capacitación o actualización realizan la replica para sus colegas de la Institución					
8	El personal directivo trabaja sumando esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales					
9	El Personal Directivo coordina con los docentes para el desarrollo de actividades institucionales					
10	Percibe una predisposición favorable para ser atendido en sus					

	requerimientos planteados ante el Personal Directivo					
11	Se informa de los recursos propios y los gastos realizados por la institución					
<b>DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD</b>		<b>S</b>	<b>C</b> <b>S</b>	<b>A</b> <b>V</b>	<b>C</b> <b>N</b>	<b>N</b>
12	El personal directivo se identifica con la facultad y universidad					
13	El personal docente se identifica con su facultad y universidad					
14	Los valores planteados institucionalmente son cultivados por los docentes					
15	Los docentes se interesan por mejorar la imagen institucional					
16	Los directivos se interesan por mejorar la imagen del servicio					
<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACION</b>		<b>S</b>	<b>C</b> <b>S</b>	<b>A</b> <b>V</b>	<b>C</b> <b>S</b>	<b>N</b>
17	En el plan anual de la institucional se incluyen estrategias paralograr y mantener la motivación y compromiso del personal docente y administrativo con su institución					
18	Los docentes se interesan por identificar y dar solución a problemas institucionales					
19	El personal directivo promueve el compromiso con su institución a través del ejemplo					
20	El personal directivo motiva a la comunidad universitaria para el logro de las metas institucionales					
21	Los gestores de logros institucionales reciben el reconocimiento documentario de parte del personal directivo					

### Apéndice 3: Cuestionario sobre Desarrollo Institucional

Estimado colega, el presente cuestionario trata sobre: DESARROLLO INSTITUCIONAL en colaboradores de una universidad pública de Lima, 2022, con propósito de recoger sus puntos de vista con el fin de obtener resultados reales los cuales serán de mucha utilidad para una investigación que se viene realizando. Favor por el cual quedaremos muy reconocidos.

El cuestionario es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder lo más cercano a la realidad con total libertad y sinceridad marcando con una (X) el nivel que logre de cada una de las preguntas propuestas.

N <sup>o</sup>	DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN	S	C S	A V	C N	N
1	La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora					
2	Su Institución logra cubrir sus metas todos los años					
3	Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, POI, entre otros					
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas					
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa					
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales					
7	La universidad donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes					
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes					
	<b>DIMENSION 2: TECNOLOGÍA</b>	<b>S</b>	<b>C S</b>	<b>A V</b>	<b>C N</b>	<b>N</b>
9	Su institución adquiere equipos de última generación					
10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados					
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja poseen mobiliario y equipos modernos					
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet					
13	Cuentan con aula de innovación pedagógica					
14	Cada estudiante tiene su laptop para su aprendizaje					
	<b>DIMENSION 3: ECONOMÍA</b>	<b>S</b>	<b>C S</b>	<b>A V</b>	<b>C N</b>	<b>N</b>
15	En su institución implementan y ejecutan Proyectos Productivos en sus respectivas especialidades					
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional					
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicios a la comunidad					
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios					

19	Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)					
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares					
<b>DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN</b>		<b>S</b>	<b>C S</b>	<b>A V</b>	<b>CS</b>	<b>N</b>
21	Su institución cuenta con planes curriculares actualizados					
22	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero					
23	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de intercambio de estudiantes					
24	En su institución cuentan con internet para sus sesiones de aprendizaje					
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de la información actualizados					
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa					
<b>DIMENSIÓN 5: INFRAESTRUCTURA</b>		<b>S</b>	<b>C S</b>	<b>A V</b>	<b>C S</b>	<b>N</b>
27	La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente					
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios					
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas					
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad					
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes					
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora					
33	Su institución cuenta con salidas y lugares apropiados para la evacuación de estudiantes en caso de desastres					



## Apéndice 4: Alfa de Cronbach variable 1: Desarrollo institucional

### Fiabilidad

#### Escala: DESARROLLO INSTITUCIONAL

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	33

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	101,6000	253,156	,180	,889
PREGUNTA2	101,5000	240,500	,571	,883
PREGUNTA3	100,0000	255,556	,286	,888
PREGUNTA4	100,5000	257,167	,040	,891
PREGUNTA5	100,5000	251,611	,291	,887
PREGUNTA6	102,5000	245,833	,389	,886
PREGUNTA7	101,1000	238,100	,499	,884
PREGUNTA8	101,1000	243,211	,506	,884
PREGUNTA9	102,1000	233,211	,769	,879
PREGUNTA10	101,1000	238,989	,579	,882

PREGUNTA11	101,8000	227,289	,763	,877
PREGUNTA12	101,1000	232,544	,653	,880
PREGUNTA13	102,8000	231,289	,868	,877
PREGUNTA14	102,8000	232,844	,729	,879
PREGUNTA15	102,4000	246,711	,357	,886
PREGUNTA16	101,1000	240,322	,610	,882
PREGUNTA17	101,9000	238,767	,473	,884
PREGUNTA18	100,8000	247,067	,389	,886
PREGUNTA19	101,6000	246,489	,244	,890
PREGUNTA20	103,3000	260,678	-,091	,897
PREGUNTA21	100,8000	250,844	,250	,888
PREGUNTA22	101,4000	238,044	,526	,883
PREGUNTA23	102,1000	234,100	,740	,879
PREGUNTA24	100,8000	247,067	,389	,886
PREGUNTA25	101,4000	231,378	,887	,877
PREGUNTA26	103,0000	232,889	,569	,882
PREGUNTA27	102,5000	244,944	,599	,883
PREGUNTA28	101,9000	232,544	,643	,880
PREGUNTA29	101,7000	234,011	,743	,879
PREGUNTA30	102,2000	235,289	,768	,879
PREGUNTA31	102,8000	267,511	-,394	,896
PREGUNTA32	102,0000	272,000	-,356	,903
PREGUNTA33	102,6000	268,711	-,273	,902

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
104,90 00	258,544	16,07932	33

## Apéndice 5: Alfa de Cronbach variable 2: Cultura organizacional

### Fiabilidad

#### Escala: CULTURA ORGANIZACIONAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	21

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si elemento se ha suprimido	Varianza de escala si elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	69,6000	130,044	,133	,915
PREGUNTA2	67,9000	126,767	,486	,905
PREGUNTA3	68,7000	122,233	,788	,899
PREGUNTA4	68,4000	123,378	,379	,909
PREGUNTA5	68,1000	130,767	,195	,910
PREGUNTA6	68,5000	132,278	,021	,922
PREGUNTA7	69,6000	119,822	,683	,900
PREGUNTA8	68,8000	115,733	,775	,897
PREGUNTA9	68,3000	119,567	,821	,897
PREGUNTA10	68,9000	125,878	,756	,902
PREGUNTA11	69,7000	121,122	,437	,907
PREGUNTA12	68,8000	120,622	,887	,897
PREGUNTA13	68,5000	121,389	,742	,899

PREGUNTA14	69,2000	123,956	,633	,902
PREGUNTA15	68,7000	121,344	,524	,904
PREGUNTA16	68,6000	121,378	,708	,900
PREGUNTA17	69,0000	133,111	,140	,910
PREGUNTA18	69,1000	122,544	,854	,899
PREGUNTA19	69,0000	115,778	,893	,894
PREGUNTA20	69,1000	116,100	,797	,896
PREGUNTA21	69,5000	117,611	,650	,900

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
72,30 00	134,900	11,61465	21

## Apéndice 6: Ficha de validación de variables

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del validador: GOMEZ ACHOCALLA LUIS,

1.2. Grado Académico: MAESTRIA

1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS

1.4. Especialidad del validador: ADMINISTRACION

1.4.1. Título de la investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022

1.4.2. Autor del Instrumento:

Rosario Teodora Álvaro Díaz.

1.3.4 Instrumento: Cuestionario

ENCUESTA: Cultura Organizacional

Desarrollo Institucional

### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y latecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48 OPINIÓN DEAPLICABILIDAD:**

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 25-08-2022



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 09947953

Teléfono N° 933001446

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador:

Carlos Emigdio CUBAS SILVA.

1.2. Grado Académico:

Doctor en Educación

1.3. Institución donde labora:

Unidad de Posgrado de la Facultad de ciencias Administrativas de la  
UNMSM

1.4. Especialidad del validador:

Docente universitario en ciencias ADMINISTRATIVAS

1.4.1. Título de la investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO  
INSTITUCIONAL EN COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD  
PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022

1.4.2. Autor del Instrumento:

Rosario Teodora Álvaro Díaz.

1.4.3. Instrumento: Cuestionario

ENCUESTA: Cultura Organizacional

Desarrollo Institucional

## ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

62

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.			X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y latecnología.			X		
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 38 OPINIÓN DEAPLICABILIDAD:**

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 25-08-2022



Firma del Experto Informante.

DNI. N°42222615  
Teléfono N°998769676



## **INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

### **I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del validador:

FERNANDO ESTEBAN NUÑEZ VARA

1.2. Grado Académico:

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

1.3. Institución donde labora:

UPA

1.4. Especialidad del validador:

INVESTIGADOR CONCYTEC

1.4.1. Título de la investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022

1.4.2. Autor del Instrumento:

Rosario Teodora Álvaro Díaz.

1.3.4 Instrumento: Cuestionario

ENCUESTA: Cultura Organizacional

Desarrollo Institucional

**ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.			X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y latecnología.			X		
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			X		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			X		

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 30 OPINIÓN DEAPLICABILIDAD:**

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 25-08-2022

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 07948394

Teléfono N° 994286