



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

La cultura organizacional y competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional Licenciado en Administración

Autor

Jaime Ezequiel Tufino Janampa

Asesora

Dra. Viviana Inés Vellón Flores De Solano

Huacho-Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración

METADATOS

DATOS DE LA AUTOR(ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Tufino Janampa, Jaime Ezequiel	74079181	02/06/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Vellón Flores De Solano, Viviana Inés	15596783	https://orcid.org/0000-0001-6611-7218
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Neri Ayala, Abrahan Cesar	15739625	https://orcid.org/0000-0003-2799-3244
Dr. Alarcon Alva Jorge Alberto	15728889	https://orcid.org/0000-0002-0115-0380
M(o) Bustamante Cerna Manuel Vicente	15727369	https://orcid.org/0000-0003-2848-9517

JAIME EZEQUIEL TUFINO JANAMPA

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETITIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PRISARIO 2025

Unidad de Investigación de la FCE-2025

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

000480c3628723949

18 páginas

Fecha de entrega

6 abr 2025, 8:15 a.m. GMT-5

13,771 palabras

Fecha de descarga

6 abr 2025, 8:15 a.m. GMT-5

65,477 caracteres

Nombre del archivo

000480c3628723949-04-2025.pdf

Tamaño del archivo

1.9 MB



Página 1 de 18 - Turnitin

Identificador de la entrega: 000480c3628723949



Página 2 de 18 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: 000480c3628723949

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, pero no...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Considerar las menciones (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Nuestro sistema de nuestro sistema analiza un documento en profundidad para detectar coincidencias que podrían indicar plagio de una entrega original. Si el sistema algo sospecha, lo marcamos como una alerta para que pueda revisar.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de plagio. Sin embargo, recomendamos que revise alertas y la misma.

DEDICATORIA

"A Dios todo poderoso por otorgarme la bendición cada día, y darme fuerza para seguir adelante.

A mis padres Edmundo Tufino e Irene Janampa por su apoyo permanente para la construcción de mi vida profesional, sus consejos, comprensión y amor, que me enseñaron los valores' mis principios y perseverancia y el coraje para conseguir mis objetivos"

Jaime Ezequiel Tufino Janampa

AGRADECIMIENTO

"Mi gratitud a la prestigiosa Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión cuyos principios educativos y excelencia académica de la cual me siento profundamente orgulloso que me brindaron una educación inmejorable que deja huella en mi formación personal.

Asimismo, quiero extender mi sincero agradecimiento a la escuela de administración, gracias a cada docente quienes con su apoyo y conocimiento que me brindaron constituye la base de mi vida profesional"

Jaime Ezequiel Tufino Janampa

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE.....	7
RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicas.....	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación	17
1.5. Delimitaciones del estudio	18
1.6. Viabilidad del estudio	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Investigaciones internacionales	20
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	21
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Bases filosóficas	28
2.4. Definición de términos básicos.....	29

2.5. Hipótesis de investigación	31
2.5.1. Hipótesis general	31
2.5.2. Hipótesis específicas	31
2.6. Operacionalización de variables	31
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	33
3.1. Diseño metodológico	33
3.2. Población y muestra	34
3.2.1. Población.....	34
3.2.2. Muestra	34
3.3. Técnicas de recolección de datos	34
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	35
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	36
4.1. Análisis de resultados	36
4.2. Contrastación de hipótesis	48
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	51
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
6.1. Conclusiones	53
6.2. Recomendaciones	54
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS	55
7.1. Fuentes bibliográficas	55
ANEXOS	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	32
Tabla 2 Niveles de innovación y aceptación de riesgos	36
Tabla 3 Niveles de atención a los detalles	37
Tabla 4 Niveles de orientación hacia los resultados con enfoque en las personas	38
Tabla 5 Niveles de orientación hacia las personas	39
Tabla 6 Niveles de enfoque hacia los resultados	40
Tabla 7 Niveles de agresividad	41
Tabla 8 Niveles de estabilidad	42
Tabla 9 Nivel de cultura organizacional	43
Tabla 10 Niveles de innovación	44
Tabla 11 Nivele de tecnología	45
Tabla 12 Niveles de flexibilidad administrativa	46
Tabla 13 Nivel de competitividad	47
Tabla 14 Análisis de normalidad	48
Tabla 15 Hipótesis general	48
Tabla 16 Hipótesis específica 1	49
Tabla 17 Hipótesis específica 2	49
Tabla 18 Hipótesis específica 3	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de innovación y aceptación de riesgos.....	36
Figura 2 Niveles de atención a los detalles	37
Figura 3 Niveles de orientación hacia los resultados con enfoque en las personas	38
Figura 4 Niveles de orientación hacia las personas.....	39
Figura 5 Niveles de enfoque hacia los resultados	40
Figura 6 Niveles de agresividad	41
Figura 7 Niveles de estabilidad.....	42
Figura 8 Nivel de cultura organizacional.....	43
Figura 9 Niveles de innovación.....	44
Figura 10 Nivel de tecnología.....	45
Figura 11 Niveles de flexibilidad administrativa.....	46
Figura 12 Nivel de competitividad.....	47

RESUMEN

Informe: La cultura organizacional y competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025. Objetivo: Determinar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025. Metodología: De enfoque cuantitativo, porque se sustentó en la recolección y análisis de datos numéricos. Diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, orientado a establecer el grado de relación entre las variables de estudio. La muestra estuvo conformada por 153 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, seleccionados mediante muestreo censal. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que la cultura organizacional y la competitividad presentaron una relación positiva muy débil, pero estadísticamente significativa, evidenciada mediante el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,018$; $p < 0,05$). Asimismo, se identificó una relación significativa entre la cultura organizacional y las dimensiones innovación ($\rho = 0,031$; $p < 0,05$), tecnología ($\rho = 0,078$; $p < 0,05$) y flexibilidad administrativa ($\rho = 0,069$; $p < 0,05$). Los resultados permitieron establecer que una cultura organizacional favorable contribuye al fortalecimiento de la competitividad institucional, aunque su influencia se manifestó en una magnitud reducida.

Palabras clave: cultura organizacional, competitividad, innovación, flexibilidad administrativa.

ABSTRACT

Report: The organizational culture and competitiveness in the collaborators of the Provincial Municipality of Oyón, 2025. Objective: To determine how organizational culture is related to competitiveness in the employees of the Provincial Municipality of Oyón, 2025. Methodology: A quantitative approach, because it was based on the collection and analysis of numerical data. Non-experimental cross-sectional design, correlational level, aimed at establishing the degree of relationship between the study variables. The sample consisted of 153 collaborators from the Provincial Municipality of Oyón, selected by census sampling. The survey technique was used and the questionnaire as an instrument. He concluded that organizational culture and competitiveness presented a very weak positive relationship, but statistically significant, evidenced by Spearman's Rho coefficient ($\rho = 0.018$; $p < 0.05$). Likewise, a significant relationship was identified between organizational culture and the dimensions innovation ($\rho = 0.031$; $p < 0.05$), technology ($\rho = 0.078$; $p < 0.05$) and administrative flexibility ($\rho = 0.069$; $p < 0.05$). The results allowed to establish that a favorable organizational culture contributes to the strengthening of institutional competitiveness, although its influence was manifested in a reduced magnitude.

Keywords: organizational culture, competitiveness, innovation, administrative flexibility.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional constituye uno de los elementos más importantes para el funcionamiento y desarrollo de las instituciones, ya que reúne los valores, creencias, normas y prácticas que orientan el comportamiento de sus integrantes. En un contexto caracterizado por cambios constantes, avances tecnológicos y mayores exigencias por parte de la ciudadanía, las organizaciones requieren fortalecer su cultura interna para responder de manera eficiente a los desafíos del entorno. En las entidades públicas, una cultura organizacional sólida favorece la identificación con los objetivos institucionales, fortalece el compromiso laboral y promueve un clima de trabajo orientado al logro de resultados. Sin embargo, cuando existen debilidades en aspectos como la comunicación, la innovación, el trabajo en equipo o la orientación hacia los objetivos, el desempeño institucional puede verse afectado, limitando la capacidad de la organización para alcanzar niveles adecuados de eficiencia y desarrollo.

La competitividad, por su parte, representa la capacidad de una organización para responder eficazmente a las demandas de su entorno mediante la mejora continua de sus procesos, la innovación, el uso adecuado de la tecnología y la flexibilidad administrativa. En las instituciones públicas, la competitividad no se relaciona únicamente con aspectos económicos, sino también con la calidad de los servicios ofrecidos a la población, la eficiencia en la gestión de recursos y la capacidad de adaptación frente a nuevos retos institucionales. Alcanzar niveles adecuados de competitividad implica contar con personal comprometido, procesos organizados y estrategias orientadas al cumplimiento de metas. Por ello, diversos estudios sostienen que el fortalecimiento de los factores internos de la organización constituye una condición fundamental para mejorar el desempeño institucional y generar resultados favorables para la comunidad.

La relación entre cultura organizacional y competitividad ha despertado un creciente interés en el ámbito de la gestión institucional debido a que ambas variables se encuentran estrechamente vinculadas. Una cultura organizacional favorable puede impulsar la innovación, facilitar la incorporación de nuevas tecnologías y promover una mayor capacidad de adaptación ante los cambios, aspectos que contribuyen al fortalecimiento de la competitividad. Por el contrario, una cultura débil o poco orientada a los resultados puede convertirse en una barrera para el desarrollo

institucional. En este sentido, analizar la relación entre ambas variables permite comprender cómo las características culturales influyen en la capacidad competitiva de una organización y proporciona información relevante para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua y al fortalecimiento de la gestión pública.

Finalmente, la presente investigación se desarrolló con el propósito de determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón durante el año 2025. Los resultados obtenidos buscan constituir un aporte académico para el campo de la administración y, al mismo tiempo, brindar información útil para los directivos y servidores de la institución. Asimismo, se espera que los hallazgos permitan identificar oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la innovación, la tecnología y la flexibilidad administrativa, contribuyendo de esta manera a elevar los niveles de competitividad y la calidad de los servicios brindados a la población.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En establecimientos modernos enfrentan la presión creciente para mantenerse competitivas en un ambiente distinguido por la internacionalización, la disrupción tecnológica y la demanda constante de innovación. En este contexto, la cultura organizacional se configura a modo de componente determinante el cual impacta derechamente en capacidades ajustables, Recursos humanos, el liderazgo institucional, por ende, en el posicionamiento estratégico. No obstante, el 60% de las empresas en América Latina no han logrado consolidar una cultura organizacional sólida que fomente la eficiencia, la responsabilidad laboral y el alto rendimiento (Deloitte, 2023). La carencia de formación entre los valores institucionales declarados y las prácticas cotidianas, así como la persistente resistencia al cambio, limitan el desarrollo de ventajas competitivas sostenibles.

A nivel internacional, estudios comparativos han identificado que las organizaciones más exitosas comparten modelos de cultura organizacional basados en el ingenio, la ayuda interdepartamental y el progreso contante. Por ejemplo, en Finlandia y Canadá, más del 75% de los institutos estatales y particulares han implementado prácticas de cultura participativa, promoviendo la comunicación interna transparente y la orientación a resultados (OCDE, 2022). En contraste, en América Latina, predominan estructuras jerárquicas rígidas y climas organizacionales desfavorables. Según la CEPAL (2022), el 58% de las organizaciones latinoamericanas manifiestan una débil correlación entre sus prácticas culturales y sus metas estratégicas, lo que obstaculiza significativamente su competitividad.

En el caso del Perú, el Índice de Competitividad Regional realizado por el IPE, (2023) revela que el país presenta deficiencias en el desarrollo de talento humano (puesto 23 de 25 regiones evaluadas), liderazgo institucional y capacidades de innovación, aspectos estrechamente vinculados a la cultura organizacional. Aunque algunas organizaciones han adoptado iniciativas para transformar sus entornos internos, estas acciones suelen carecer de continuidad, monitoreo y evaluación de impacto. Además, se reporta que apenas el 12% de las entidades públicas invierte en programas de desarrollo organizacional, mientras que solo el 18% de los trabajadores

considera que tiene oportunidades reales de participar en procesos de mejora institucional (IPE, 2023).

A nivel local, la situación en la Municipalidad Provincial de Oyón refleja muchas debilidades estructurales. Identifican problemas como la desmotivación laboral reportada por el 67% del personal encuestado en un diagnóstico institucional interno de 2024, escasa identificación con los objetivos institucionales y una cultura laboral fragmentada. Estas deficiencias tienen una influencia inmediata en el rendimiento competitivo de la entidad, pues afectan tanto la productividad de sus áreas como la excelencia de los servicios prestados a la población, lo que debilita la percepción y la confianza pública en la institución. Asimismo, no se evidencian mecanismos que promuevan el aprendizaje organizacional ni estrategias orientadas a la mejora continua.

Ante este escenario, surge la necesidad de analizar cómo la cultura organizacional incide en la competitividad institucional en la Municipalidad Provincial de Oyón. Esta indagación busca identificar los elementos culturales que impulsan o limitan la innovación, la productividad, el liderazgo y la adaptabilidad estratégica. El propósito es contribuir a la creación de tácticas de mejora institucional que se sustenten en una cultura organizacional sólida, participativa, dirigidas al aprendizaje constante y alineada con los desafíos del entorno actual.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la innovación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025?
- b) ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la tecnología en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025?
- c) ¿De qué forma la cultura organizacional se relaciona con la flexibilidad administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Demostrar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la innovación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon, 2025.
- b) Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la tecnología en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon, 2025.
- c) Especificar de qué forma la cultura organizacional se relaciona con la flexibilidad administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Esta exploración relativo a cultura organizacional y competitividad se fundamenta de la penuria en comprender cómo los componentes culturales internos de una organización afectan en su desempeño competitivo. Desde el plano teórico, se busca aportar al conocimiento científico sobre la relación existente entre los valores, normas, prácticas organizacionales y la capacidad de una entidad para diferenciarse, adaptarse e innovar. Este estudio enriquecerá el cuerpo teórico disponible sobre gestión organizacional, al demostrar que una cultura coherente con los objetivos estratégicos es capaz de consolidarse como una ventaja competitiva sostenible.

1.4.2. Justificación práctica

A partir de una figura desarrollada, la exploración aportará herramientas relevantes a las organizaciones, especialmente en sectores empresariales que enfrentan contextos de alta competencia. La investigación permitirá identificar elementos culturales internos que favorecen o limitan el desempeño competitivo, ofreciendo a los líderes empresariales información ventajosa para la toma de decisiones operativas en cuanto al encargo del talento, los procesos y el liderazgo. De esta manera, se podrán

desarrollar prácticas efectivas que potencien tanto la eficacia operativa como la percepción positiva de la compañía encara a sus rivales.

1.4.3. Justificación social

En el ámbito social, el estudio cobra relevancia al considerar que las organizaciones con culturas sólidas tienden a generar entornos de trabajo saludables, éticos y colaborativos, lo que repercutirá directamente en el bienestar de los colaboradores y en la excelencia de la atención ofrecida a los usuarios. Asimismo, al incitar una cultura organizacional establecida en principios como responsabilidad, innovación y mejora continua, se fomenta un modelo empresarial más justo, humano y competitivo, que puede servir de referencia para otras instituciones del entorno, portando de esta manera al desarrollo sostenible de la comunidad.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Universo de estudio

Se considerará la totalidad de colaboradores que pertenecen a la Municipalidad Provincial de Oyón con el propósito de establecer una evaluación de conexión de la cultura organizacional con la competitividad.

1.5.2. Espacio geográfico

Se considerará el espacio físico de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025, estableciendo una recolección de información ubicada en Plaza de Armas 102, Oyón, Oyón, Lima.

1.5.3. Duración del estudio

Considerando el trabajo dentro de dos etapas principales (proyecto y desarrollo) se abordará un periodo de 6 meses lectivos comprendidos entre mayo-noviembre del 2025.

1.6. Viabilidad del estudio

El actual trabajo resultará factible gracias al respaldo brindado por la Municipalidad Provincial de Oyón, institución la cual proporcionará alcance a la información requerida y facilitará la colaboración de su personal, incluyendo tanto a funcionarios como a trabajadores administrativos, en el uso de los materiales de recolección de datos. A su vez, la posibilidad del estudio que se sustentará en el acceso

de capacidades esenciales, tales como bibliotecas, bases de datos académicas nacionales e internacionales, así como programas estadísticos que permitirán realizar los análisis correspondientes. Finalmente, la planificación organizada mediante un cronograma detallado y bien estructurado favorecerá el cumplimiento oportuno de cada fase de la investigación dentro de un periodo razonable.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Martínez et al. (2022), su estudio llamado “cultura organizacional y competitividad de las compañías restauranteras y hotelera de Sonora, México”. Estableciendo como meta establecer la afinidad entre, modelos de cultura organizacional y los modelos de competitividad en compañías del ámbito recreativo. Se uso una metodología cuantitativa con un diseño no experimental, tipo transversal correlacional-causal. La muestra estuvo constituida por 136 empresas ubicadas en Guaymas, Navojoa y Cajeme, a las cuales se aplicó una herramienta basada en el exploratorio de Cameron y Quinn (1999) y en el Mapa de Competitividad del BID adaptado por Saavedra (2012). Los resultados evidenciaron que los modelos de cultura organizacional guardan una relación significativa con la competitividad. En particular, se destacó que la cultura de clan tiene una influencia directa. Se concluyó que ambas variables deben analizarse de manera conjunta para comprender su impacto en el sector.

Por su parte, Cortes y Preciado (2022), en la investigación llamada “Cultura organizacional y su incidencia en la competitividad de una organización”. consistió en una exploración sistemática de la literatura científica afin con la cultura organizacional y su efecto en la competitividad institucional. A partir del estudio de diferentes investigadores, se evidenció que la cultura organizacional ejerce un rol esencial dentro de las organizaciones, involucrando de manera inmediata en el rendimiento y comportamiento de los obreros. El análisis permitió constatar que existe una interrelación relevante entre cultura y productividad, y que una cultura bien definida puede transformarse en un factor terminante para el triunfo institucional. Además, se abordaron conceptos complementarios como clima organizacional, competitividad y calidad, los cuales enriquecen el análisis integral de la influencia cultural en el ámbito empresarial.

Cavelier (2020), En su exploración, tuvo por meta analizar el lazo de la cultura organizacional y la productividad laboral en compañías. Se uso una metodología mixta: en el método cualitativo se ejecutaron encuestas creadas a directores de tres compañías para saber sus percepciones, y en la fase cuantitativa se analizaron

indicadores de productividad en cuatro empresas destacadas en el ranking de The Great Place to Work, considerando sus ventas por año y cantidad de trabajadores. Las conclusiones evidenciaron un vínculo inmediato entre una cultura organizacional sólida y un mayor nivel de productividad. Se ultimó que la cultura organizacional constituye una unidad estratégica fundamental optimizadora de la eficiencia y competitividad institucional.

Ballesteros et al. (2022), en su investigación. Tuvo por meta analizar el poder de la cultura organizacional como recurso estratégico en la misión estratégica de las PyMEs, especialmente ante los desafíos surgidos tras la pandemia. Por eso, realizaron una revisión bibliográfica basada en estudios vinculados con la elaboración de tácticas y la cultura organizacional. Las conclusiones evidenciaron que factores como la interacción, la innovación y la adopción tecnológica, impulsados por una cultura organizacional sólida, son determinantes para optimizar la competitividad de las PyMEs. Se concluyó que el impulso de capacidades internas y la exaltación del talento humano son clave para enfrentar los nuevos formatos comerciales y fortalecer la sostenibilidad empresarial.

Mancheno (2023), en su análisis, fundó como propósito investigar la atribución de la cultura organizacional en la productividad educativa en planteles de educación del Ecuador. Se elaboró un estudio de tipo aplicado, bajo un enfoque cuantitativo y el método hipotético-deductivo, usando un diseño no experimental de corte transversal. La población fue integrada por 82 docentes de educación básica, a los que se le empleó un interrogatorio validado por expertos y con un nivel de seguridad elevado conforme con el coeficiente alfa de Cronbach. Las respuestas obtenidas mediante regresión logística ordinal proyectaron un valor p de 0.000, junto con un Pseudo R^2 de Cox y Snell del 80.5 % y de Nagelkerke del 94.04 %, lo cual permitió confirmar que la cultura organizacional practica una autoridad importante sobre la competitividad docente.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Díaz y Acosta (2024), abordaron una indagación. La razón central de este estudio fue examinar en qué forma afecta la cultura organizacional en la competitividad de centros de salud privados pertenecientes a la red 1 en Lima Oeste durante el año 2023. Se acogió un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y nivel explicativo, aplicándose encuestas a una muestra probabilística compuesta por

258 trabajadores administrativos. Los instrumentos utilizados fueron validados a través del criterio de expertos y del coeficiente alfa de Cronbach (0.947 y 0.953), garantizando su confiabilidad. Las conclusiones recibidas mediante regresión logística ordinal, con un valor de importancia de 0.198 ($p > 0.05$), confirmaron que el modelo es válido. Se ultimó que la cultura organizacional tiene un consecuencia notable y favorable en la competitividad institucional analizada.

Calvay (2022), en su estudio su propósito fue inspeccionar el lazo entre las dos variables en dicho establecimiento. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional, mediante la aplicación de un cuestionario tipo Likert a 791 participantes. El análisis de las dimensiones específicas se realizó mediante 21 ítems y el Alfa de Cronbach se aplicó para constatar la confiabilidad del instrumento. Los resultados demostraron un p-valor de 0.000 y un coeficiente de Spearman de 0.419, lo que indica que la cultura organizacional está moderada y significativamente relacionada con la competitividad.

Porlles (2022), en su estudio. Tuvo como finalidad comprender el conocimiento de los practicantes administrativos sobre la cultura organizacional (CO) e identificar su asociación con la competitividad en una Facultad de la Universidad. En su fase cuantitativa, se aplicó un diseño correlacional, transversal y no empírico a una muestra probabilística de 294 personas, utilizando un cuestionario validado ($\alpha = 0.932$). En la fase cualitativa, se desarrolló un enfoque fenomenológico con entrevistas semiestructuradas a 9 participantes. Las respuestas mostraron una conexión notable entre CO y competitividad ($p = 0.000$; Spearman = 0.718). Se concluyó que la cultura organizacional expone aproximadamente el 52% de la competitividad percibida, siendo clave en la imagen institucional.

Villalta (2021), en su estudio. Su fin fue instituir una conexión entre la cultura organizacional y La capacidad competitiva de Audire Inversiones EIRL para lograr su inserción en el mercado asiático, en Lima durante el 2019. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional y de corte transversal. La muestra fue de 100 colaboradores escogidos por medio de muestreo no probabilístico por conveniencia, empleándose un cuestionario con escala tipo Likert. Las contestaciones evidenciaron percepciones mixtas sobre liderazgo, oportunidades de desarrollo y cumplimiento de tareas, destacando que el liderazgo y la identidad

organizacional afectan claramente en la competitividad. Se concluyó que factores como condiciones laborales, formación del personal y capital humano inciden significativamente en el rendimiento competitivo de la compañía.

Peñaloza (2024), abordaron un estudio que tuvo como meta estudiar un lazo entre la cultura organizacional y la competitividad en las empresas telefónicas de la ciudad de Puno en el año 2022. Mi investigación está desarrollada con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, tipo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 90 cómplices elegidos por muestreo censal, a quienes se les empleó una escala validada en las 2 variables. Las respuestas expusieron un enlace importante entre la cultura organizacional y la capacidad de gestión ($p = 0.007$; $C = 0.510$), así como con la internacionalización ($p = 0.036$; $C = 0.342$), mientras que no se encontró importancia respecto a los recursos humanos ($p = 0.054$). Se resumió que la cultura organizacional se vincula de forma moderada e importante con la competitividad en el sector analizado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura organizacional

Impacta el comportamiento y la motivación de sus miembros y define la manera en q se suministra la investigación. Las bases de la cultura organizacional se pueden manifestar en la manera en que intercambian datos y la frecuencia con la que se hace (por ejemplo, a través de correo electrónico, informes), la existencia de canales informales de declaración (Carro et al., 2017).

La cultura organizacional es la base de una empresa, es la fuente de decisiones y la fuente de reglas de justificación sistematizadas de tácticas para construir una cultura organizacional y llegar a objetivos internos por lo que fue declarada. Asimismo, el éxito de los planes de innovación está determinado por la habilidad y la voluntad de la alta dirección para amoldar la cultura de la organización a las fuerzas externas (Schein, 1983).

2.2.1.1. Dimensiones de la cultura organizacional

O'Reilly et al., (1991) encontraron ocho dimensiones (Innovación e iniciativa, tolerancia al riesgo, atención a los detalles, orientación a resultados, actitud competitiva y proactiva, apoyo y acompañamiento, desarrollo e incentivos, trabajo en equipo y orientación a grupo, proceso de toma de decisiones) que, al combinarse, forman el núcleo de la cultura organizacional. A estos elementos los denominó dimensiones de la cultura institucional. A través de los instrumentos la cultura organizacional que sirve como informe para sus integrantes y las leyes de conducta en la institución. Al definir normas para una conducta y una autoexpresión aceptable, la cultura es el eslabón general, o elemento de unión, que conserva unida a la institución y a sus miembros. En continuidad, se presentan las dimensiones utilizadas para este estudio, estos 7 factores fueron elegidos ya que son indicadores que permiten diferenciar varios grupos, refuerzan identificadores de integrantes, optimizan la permanencia del método, incitan la posibilidad de control y orientan los ideales de la gente.

A. Innovación y aceptación de riesgos

Identifica los riesgos a los que se confrontan los obreros y cómo estos se podrían prevenir o reducir con la ayuda de la tecnología (Naranjo & Calderón, 2015). Los obreros deben ser capacitados y conscientes a q se expondrán a ciertas pruebas y, además, deben conocer que serán expuestos a los riesgos (Alves et al., 2022).

B. Atención a los detalles

Los empleados deben ser detallistas; se espera que sean exactos, analíticos y atentos. Además, fijarse en las cosas más pequeñas es lo que nos permite manipular la indagación más relevante para todos. Últimamente más completo en dedicarse en un dato específico (Segredo, 2016).

Además, Naranjo y Calderón (2015), definen que el cuidado al detalle es una habilidad que se aprende a través de la historia en el hogar, la familia y las organizaciones, al describir de manera precisa y constante los elementos principales y secundarios que influyen en el desempeño apropiado en un constructo organizacional.

C. Enfoque hacia el logro de objetivos considerando el bienestar de las personas

La magnitud en que los mayores mandos andan buscando las respuestas y como dañan a la institución. Esto permite explorar a fondo cada puesto y cómo influye la estabilidad de quien lo ocupa; es decir, los resultados dependen directamente del desempeño de los individuos que lo realizan, para fomentar la estabilidad emocional y laboral de las personas y así mejorar los parámetros de producción, como la validez y el vigor (Kotiloglu et al., 2023; Rostain, 2021).

D. Orientación hacia las personas

Es el punto en que las disposiciones de la administración consideran cómo afectan a los empleados. También es el acto de facilitar que otra persona resuelva su problemática instruyendo nuevas destrezas. En la medida en que la orientación personal tiene como propósito impulsar el desarrollo individual, constituye un elemento clave para alcanzar un crecimiento integral (Kotiloglu et al., 2023; Su et al., 2022).

E. Enfoque hacia el equipo

El grado de cooperación y el nivel en que las personas se abstienen de ocuparse solas. Pero, además, cuando el "pensamiento grupal" es tu enemigo y alcanzan la visión conjunta. Contar con un equipo consolidado y con una misma visión de labor en conjunto es fundamental para las organizaciones, ya que mejora la producción y la moral de toda la empresa (Segredo, 2016).

F. Agresividad

Este concepto hace referencia a lo agresivas, competitivas y antipáticas que son los individuos. Además, la agresividad es un estado emocional que implica incompatibilidad hacia los demás y el deseo de dañarlos física o mentalmente. El concepto de “agresión” alude a un conjunto de conductas que pueden manifestarse con distinta intensidad, abarcando desde enfrentamientos físicos directos hasta la utilización de gestos o expresiones verbales de carácter hostil en contextos de interacción o negociación (Ortega & Alcázar, 2016).

G. Estabilidad

Es el valor que le dan diferentes colectivos a la conservación y al desarrollo de tales grados para el beneficio de las capacidades humanas y competitivas. Además, es la manera que las partes de una organización de resistir disturbios sin caer. Las distribuciones que se caen con poco esfuerzo se llaman inseguros. En la ciencia, un sistema es estable si permanece en un estado estacionario, sin cambios en el tiempo, y si pequeños cambios en las condiciones iniciales no alteran el futuro del sistema (Kaur et al., 2022).

2.2.2. Competitividad

Es un conocimiento amplio cuyo uso histórico formal se inicia en los años ochenta, cuando Michael Porter estudia el “beneficio y la ventaja competitiva”, al definirla como la mejor cabida para generar bienes y productos y para rivalizar exitosamente en el entorno económico dentro y fuera de un patrimonio. La competitividad está asociada a otros dos conceptos, competitividad y ventaja comparativa, muy manipuladas en la historia de la teoría económica (Poufinas et al., 2021).

Visto por la perspectiva moderna de Michael Porter, la “ventaja competitiva” en su acepción dinámica es algo a lo que los gobiernos están atentos, como en Colombia desde 1990, pero que es distinto a la vieja “ventaja comparativa” estática, atada a cierta dotación de recursos geográficos, climáticos y culturales de una nación, que genera “enclaves de explotación económica” (García et al., 2017).

Varios investigadores han tratado de explicarla como resultado de determinantes macroeconómicos, el cambio actual, la tasa de utilidad, la deficiencia fiscal o los reducidos sueldos por exuberancia de obra o de recursos nativos. Al menos 2 de las 10 naciones estudiadas Porter (1990), varios países con pocos recursos naturales han logrado competitividad, por lo que ni las políticas públicas ni la gestión por sí solas son suficientes (relaciones entre directivos y trabajadores, sindicatos, etc.) han sido capaces de lograrlo, según Porter (Bilbao-Terol et al., 2019).

2.2.2.1. Dimensiones de la competitividad

A. Innovación

Según Martínez y Padilla (2020), la invención empresarial se vincula con la habilidad para gestionar aspectos de mercadeo y comercializaciones, la fidelización de clientes, la interacción con los beneficiarios y el uso de bases de información de buenas experiencias, los cuales resultan esenciales para fortalecer la capacidad innovadora de la organización. A su vez, los recursos económicos, el vínculo con el entorno externo, el capital humano y la propia estructura organizativa se constituyen como factores que impulsan la competitividad. En síntesis, la capacidad de innovar de una compañía está estrechamente ligada a su potencial competitivo para alcanzar el triunfo.

De igual modo, los intentos por introducir innovaciones surgen debido a que las capacidades innovadoras de las organizaciones son reconocidas como la base principal de la productividad, la competitividad y el crecimiento industrial (Khyareh & Rostami, 2022). Las habilidades de invención en la empresa son las que desarrolla para crear invenciones por medio de procesos como la capacitación constante, la propagación de nueva indagación, la estimulación de la creatividad activa de los trabajadores y el descubrimiento de novedosas posibilidades.

B. Tecnología

Según Hernández y Martínez (2019), una combinación de instrumentos tecnológicos de vanguardia desde la perspectiva integradora puede fortificar las organizaciones y transformar la detención en desarrollo. Además, Torres et al. (2020) indicaron que la instalación de fundamentos tecnológicos hará más eficientes sus procesos y operaciones, lo que finalmente se traducirá en mayor producción y competitividad.

Mosquera et al. (2021) resaltan la capacitación en TIC para generar ventajas competitivas, mientras que Pérez et al. (2021b) señalan que la competitividad depende de la alfabetización tecnológica, el emprendimiento y la articulación tecnológica.

C. Flexibilidad administrativa

Márquez et al. (2021) sostienen que el uso de técnicas dependientes permite optimizar la utilidad de las instituciones, lo que contribuye directamente a impulsar su competitividad y asegurar su sostenibilidad. En esa misma línea, García et al. (2022)

plantean que la competitividad empresarial se ve fortalecida mediante labores de gestión y dirección orientadas al cumplimiento de las metas establecidas dentro de las filosofías de gestión de cada entidad.

Además, los principios que sostienen la cultura de distribución permiten un abordaje perspicaz de los mercados. Estos indican la manera en que la empresa como un todo debe proceder; definen la forma en que los problemas deben ser resueltos. Por eso, una organización con flexibilidad en la gestión de su personal podrá conquistar y paralizar la capacidad, mejorar la producción y la capacidad, crear un ambiente donde los trabajadores se aprecien empoderados para asumir la iniciativa y desempeñarse en equipos autogestionados (Lawrie et al., 2023).

2.3. Bases filosóficas

Se basa en el humanismo organizacional, corriente que reconoce al ser humano como eje fundamental de toda estructura institucional. Desde esta perspectiva, la cultura organizacional no se reduce a normas o rutinas establecidas, sino que manifiesta valores, convicciones, emblemas y conductas simultáneas por las partes de la organización, los cuales orientan su accionar colectivo hacia un propósito común. Esta concepción encuentra respaldo en el pensamiento filosófico de autores como Edgar Morin, quien plantea la importancia de comprender a las organizaciones como sistemas complejos donde las dimensiones racionales, afectivas y simbólicas se entrelazan, moldeando el ambiente profesional y la voluntad de arraigo.

Asimismo, la competitividad, entendida filosóficamente desde el pragmatismo, se funda en la cabida de ajuste, invención y progreso continuo como medio para alcanzar el triunfo en contextos dinámicos. Bajo esta lógica, una organización competitiva no solo optimiza sus técnicas y insumos, sino que promueve una cultura de aprendizaje, ética profesional y compromiso con la calidad. Filósofos como John Dewey destacan la penuria de que las instituciones sean lugares de crecimiento y experimentación, lo que abarca que la cultura organizacional se convierta en el motor interno que alinea la visión estratégica con el comportamiento de sus miembros, generando ventajas sostenibles en el entorno.

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. Cultura organizacional

Grupo de valores, convicciones, reglas, hábitos y emblemas compartidos por los órganos de una institución. Esta cultura guía el comportamiento individual y colectivo, influye la manera de elegir y determina el estilo de trabajo, declaración y liderazgo dentro de la institución (Reyes, 2021).

2.4.2. Competitividad

Cualidad de una organización para conservar, diferenciarse y sobresalir en su entorno frente a otras empresas. Implica eficiencia, innovación, calidad, productividad y capacidad de adaptación ante las variantes del mercado y las penurias de los clientes (Carrasco et al., 2021).

2.4.3. Valores organizacionales

Principios esenciales que guían las acciones y arbitrajes dentro de una institución. Estos valores, como la responsabilidad, el respeto o la integridad, sirven como base ética y cohesionan la conducta de los colaboradores (Hernández, 2021).

2.4.4. Clima laboral

Visión completa que tienen los colaboradores sobre su entorno de ocupación. Afecta la motivación, el rendimiento y el compromiso, y es resultado directo de la cultura organizacional, el estilo de autoridad y las condiciones del entorno laboral (Cantú et al., 2023).

2.4.5. Liderazgo organizacional

Proceso de influencia mediante el cual un líder guía y motiva a las partes de una institución hacia el éxito de propósitos comunes. Un liderazgo coherente con la cultura institucional fortalece la identidad y mejora la competitividad (Huamán-Gil, 2024).

2.4.6. Misión organizacional

Declaración que define el logro principal de la organización y su razón de ser. Refleja los compromisos institucionales y guía la cultura, las decisiones estratégicas y la orientación hacia el cliente y la sociedad (Pedraja et al., 2020).

2.4.7. Visión organizacional

Proyección futura de lo que la organización aspira a ser. Es un elemento clave para alinear la cultura organizacional con los objetivos de largo plazo y fortalecer la motivación colectiva hacia la mejora continua y la competitividad (Díaz y Díaz, 2021).

2.4.8. Identidad corporativa

Imagen construida a partir de la cultura institucional, la interacción, la conducta institucional y los elementos visuales que representan a la empresa. Refuerza la percepción positiva tanto interna como externamente (Ramos y Valle, 2020).

2.4.9. Innovación organizacional

Capacidad para producir y aplicar nuevas ideas, técnicas o servicios que mejoren el rendimiento institucional. Una cultura que promueve la innovación fomenta la competitividad y la diferenciación en el mercado (García et al., 2021).

2.4.10. Capital humano

grupo de conocimientos, destrezas, experiencias y maneras que poseen los trabajadores de una organización. Su desarrollo y gestión estratégica son fundamentales para consolidar una cultura fuerte y una ventaja competitiva (Quintero, 2020).

2.4.11. Compromiso laboral

Nivel de caracterización y vínculo emocional del trabajador con la organización. El compromiso se ve favorecido por una cultura organizacional sólida que respete al trabajador y lo haga partícipe de los logros institucionales (Prieto et al., 2021).

2.4.12. Comunicación organizacional

Procedimiento en el que se comunican recados y se comunican significados dentro de la institución. Una comunicación efectiva refuerza la cultura interna, evita conflictos y mejora la coordinación y el desempeño colectivo (Contreras y Garibay, 2020).

2.4.13. Eficiencia organizacional

Capacidad para alcanzar producción con los pocos materiales. La cultura organizacional influye directamente en los hábitos de trabajo, disciplina y orientación a resultados que hacen posible esta eficiencia (Ramírez et al., 2022).

2.4.14. Responsabilidad social empresarial (RSE)

Compromiso voluntario de la organización con el dicha de la sociedad y el ecosistema. Forma parte de la cultura organizacional moderna y contribuye a construir una imagen competitiva basada en la ética y la sostenibilidad (García et al., 2024).

2.4.15. Aprendizaje organizacional

Procedimiento por el cual instituciones obtienen continuamente, comparte y aplica conocimientos para mejorar sus prácticas. Es clave para fortalecer la cultura organizacional y mantenerse competitivo en un entorno cambiante (Angulo et al., 2021).

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon, 2025.

2.5.2. Hipótesis específicas

- a) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la innovación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon, 2025.
- b) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la tecnología en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon, 2025.
- c) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la flexibilidad administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon, 2025.

2.6. Operacionalización de variables

Con base al fundamento teórico, se establece la siguiente operacionalización de variables (tabla 1):

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala
Variable X Cultura organizacional	innovación y aceptación de riesgos	Desarrollo de habilidades	1-4	Ordinal
		Creatividad		
	Atención a los detalles	Dominio administrativo	5-8	
		Competitividad		
	Orientación hacia los resultados con enfoque en las personas	Disposición a cambios	9-10	
	Orientación hacia las personas	Disposición	11-12	
	Enfoque hacia el equipo	Autoridad comparativa	13-14	
	Agresividad	Desagrado	15-17	
		Decepción		
	Estabilidad	Condiciones laborales	18-19	
Orientación hacia los resultados				
Variable Y Competitividad	Innovación	Organizativos	1-4	Ordinal
		Administrativos		
	Tecnología	Maquinaria	5-8	
		Equipos de computo		
	Flexibilidad administrativa	Adaptabilidad al cambio	9-12	
		Habilidad al cambio		

Nota: Díaz y Acosta (2023).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque

El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que recolectó datos concretos para probar las hipótesis con valoraciones numéricas y estadísticas en la verificación del problema planteado, de acuerdo con las singularidades del fenómeno estudiado, en lo referente a la relación entre la cultura organizacional y la competitividad dentro del entorno de estudio, dado que se obtuvieron valores numéricos (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Tipo

El análisis respondió a una tipología básica. Hernández et al. (2014) establecieron que las investigaciones básicas promovieron cimientos sólidos de confirmación y reforzamiento de los ponentes teóricos y análisis ya abordados con relación a las variables de estudio.

3.1.3. Diseño

La investigación obedeció a un diseño no experimental de corte transversal, ya que se realizó sin manipular de manera deliberada las variables y, a la vez, describió las relaciones que se establecieron entre las variables en un momento determinado. Asimismo, se basó esencialmente en la observación de fenómenos tal y como se dieron en su contexto nativo en un tiempo establecido, para después analizarlos (Cvetkovic et al., 2021).

3.1.4. Nivel

En conformidad con los objetivos del análisis, se estableció un nivel correlacional de corte transversal. Hernández et al. (2014) establecieron que los estudios correlacionales se fundamentan en evidenciar la asociatividad de los niveles de parámetros y sus dimensiones, lo cual se evidencia por medio de valores estadísticos. Asimismo, la temporalidad transversal hizo llamado a la recolección y manipulación de la indagación al momento.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Para Hernández et al. (2014), la población se refirió a la combinación de todos los objetos, sujetos o medidas que comparten características frecuentes en un lugar y tiempo determinado. En la investigación, la población fue compuesta por colaboradores conformados por la dirección y la gerencia de la Municipalidad Provincial de Oyón, en un total de 153.

3.2.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), la muestra se refirió a una parte representativa de la población de la cual se obtuvieron los datos. De acuerdo a lo posterior y analizando las variables, la muestra fue el total de la población, haciendo llamado a un muestreo no probabilístico censal poblacional. En síntesis, la muestra fue formada por 153 participantes compuestos por la dirección y administración de la Municipalidad de Lima Provincia.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos fueron las formas o maneras de obtener información (Arias, 2016). Como técnica de investigación se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario:

3.3.1. Encuesta

Las técnicas vinieron a ser el conjunto de métodos o procedimientos y los instrumentos para recoger, preservar, analizar y comunicar la información de los fenómenos sobre los que se investigó. Por lo cual, el diseño utilizado fue la encuesta ligada al cuestionario como instrumento (Hernández et al., 2014).

3.3.2. Cuestionario

De acuerdo con Hernández et al. (2014), el cuestionario se define como una serie de preguntas diseñadas en torno a una o más variables, con la finalidad de recolectar información orientada a un objetivo específico. Por otra parte, se aplicó el instrumento mencionado a los obreros de la Municipalidad de Lima Provincia.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Ya obtenidos la información se llevó a cabo el orden y procesamiento de los datos conseguidos del cuestionario, manejando el software SPSS y Excel, para generar tablas, relaciones y gráficos porcentuales, con el propósito de adquirir evidencia indispensable para el diseño de la propuesta de innovación. Por otra parte, los datos recolectados fueron mostrados en forma de tablas, gráficos, resúmenes o cuadros para su análisis y valoración objetiva de acuerdo con el problema de investigación planteado. Asimismo, estas valoraciones se usaron como punto de inicio para resolver la hipótesis planteada y formular conclusiones del estudio. Consecutivamente, se abordó la prueba de normalidad para establecer la parametrización de las variables de estudio y poder seleccionar el estadístico de correlación (Rho Spearman).

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

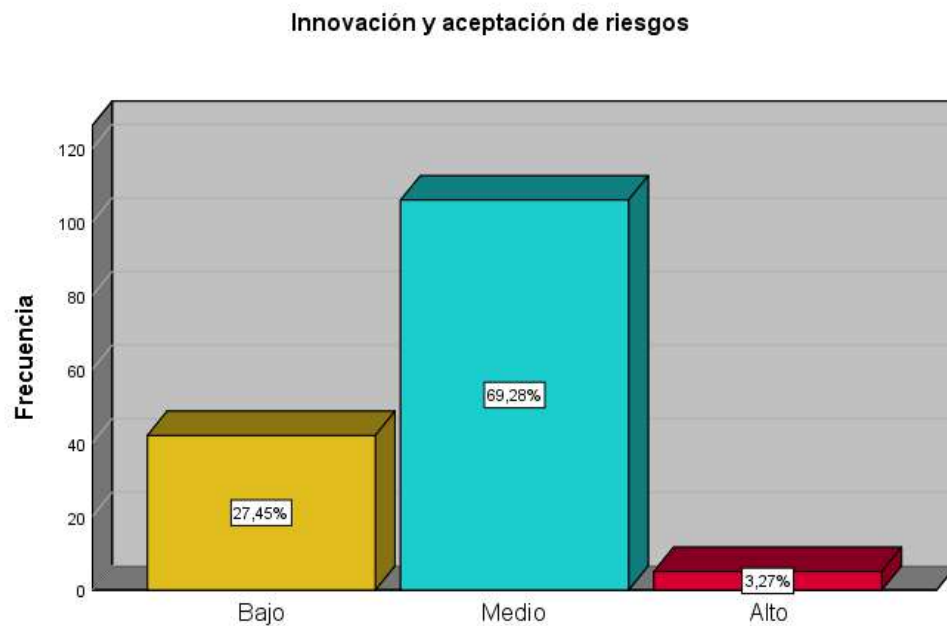
Tabla 2

Niveles de innovación y aceptación de riesgos

		Frecuencia	%
Válido	Bajo	42	27,5
	Medio	106	69,3
	Alto	5	3,3
	Total	153	100,0

Figura 1

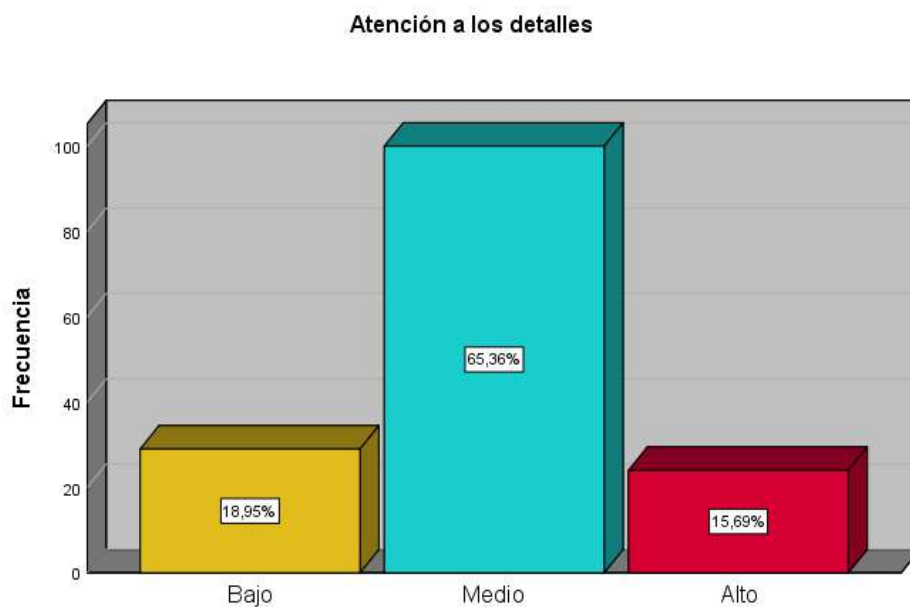
Niveles de innovación y aceptación de riesgos



Interpretación: El 27,5 % de los participantes manifestó un nivel bajo en la variable innovación y aceptación de riesgos, en cambio el 69,3 % alcanzó un nivel medio y únicamente el 3,3 % evidenció un nivel alto.

Tabla 3*Niveles de atención a los detalles*

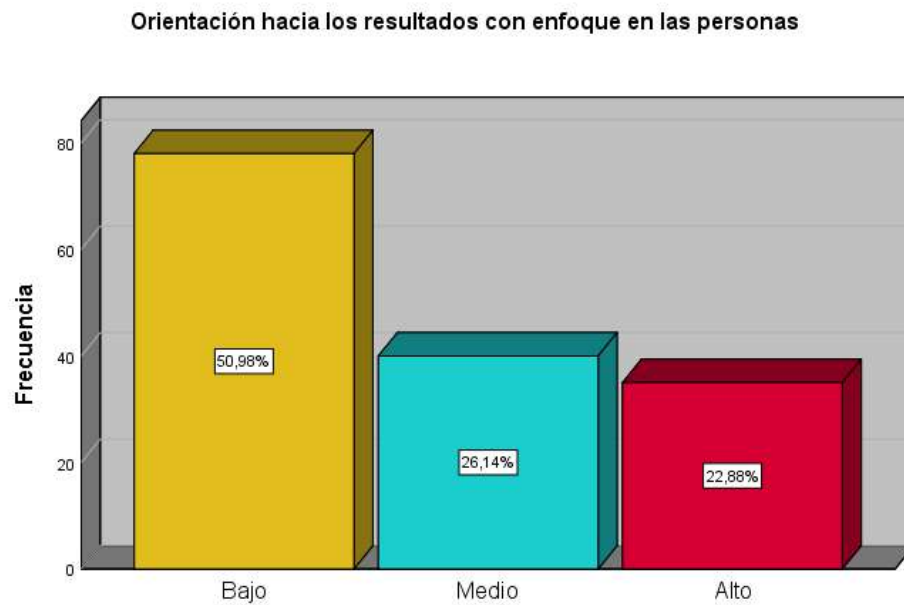
		Frecuencia	%
Válido	Bajo	29	19,0
	Medio	100	65,4
	Alto	24	15,7
	Total	153	100,0

Figura 2*Niveles de atención a los detalles*

Interpretación: El 19,0 % de los participantes manifestaron un nivel bajo en la variable atención a los detalles, en cambio el 65,4 % alcanzó un nivel medio y el 15,7 % logró un nivel alto.

Tabla 4*Niveles de orientación hacia los resultados con enfoque en las personas*

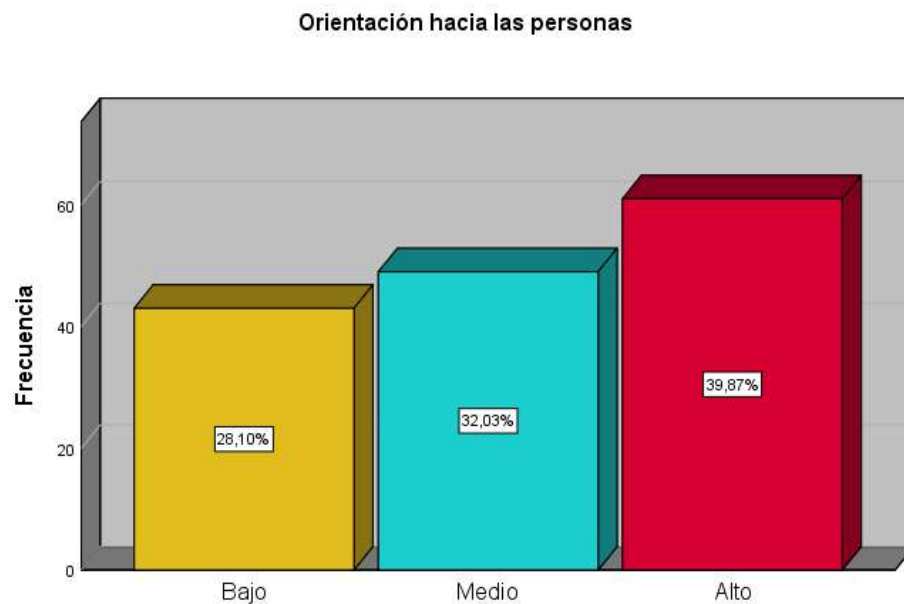
		Frecuencia	%
Válido	Bajo	78	51,0
	Medio	40	26,1
	Alto	35	22,9
	Total	153	100,0

Figura 3*Niveles de orientación hacia los resultados con enfoque en las personas*

Interpretación: El 51,0 % de los participantes manifestaron un nivel bajo en la variable orientación hacia las respuestas con enfoque en las personas, en cambio el 26,1 % alcanzó un nivel medio y el 22,9 % logró un nivel alto.

Tabla 5*Niveles de orientación hacia las personas*

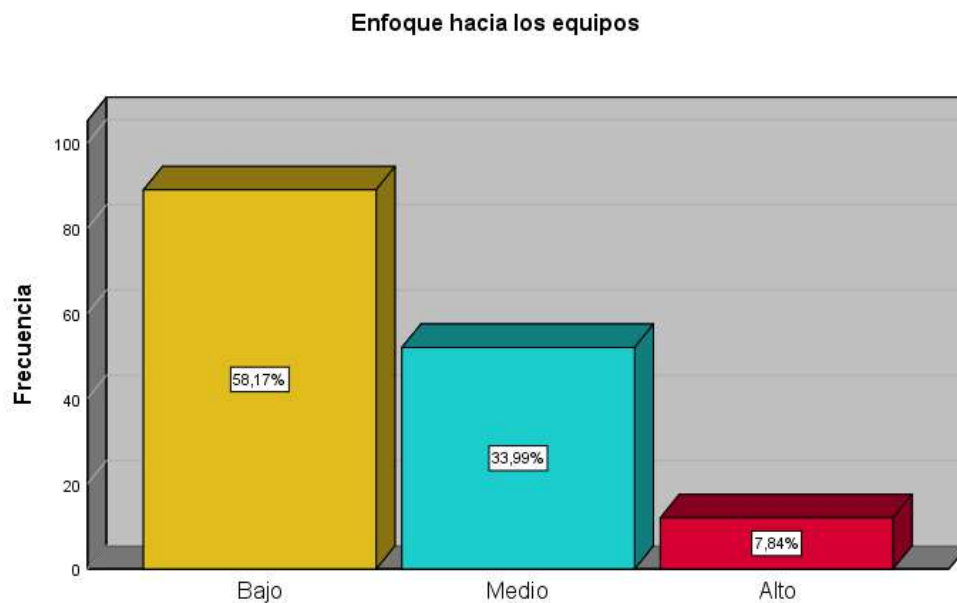
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	28,1
	Medio	49	32,0
	Alto	61	39,9
	Total	153	100,0

Figura 4*Niveles de orientación hacia las personas*

Interpretación: El 28,1 % de los participantes presentó un nivel bajo en la variable orientación hacia las personas, en cambio el 32,0 % alcanzó un nivel medio y el 39,9 % logró un nivel alto.

Tabla 6*Niveles de enfoque hacia los resultados*

		Frecuencia	%
Válido	Bajo	89	58,2
	Medio	52	34,0
	Alto	12	7,8
	Total	153	100,0

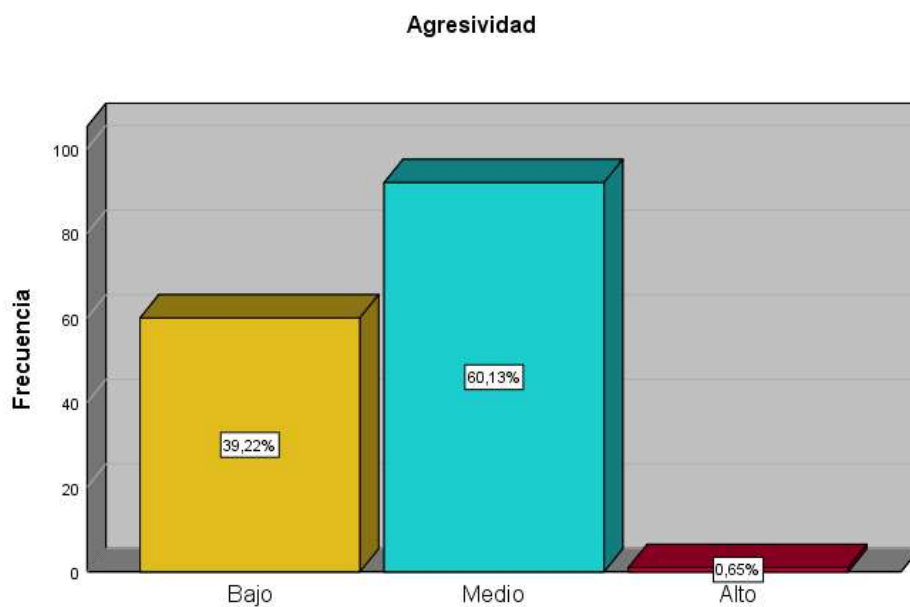
Figura 5*Niveles de enfoque hacia los resultados*

Interpretación: El 58,2 % de los obreros presentó un nivel bajo en la variable enfoque hacia los resultados, en cambio el 34,0 % alcanzó un nivel medio y el 7,8 % logró un nivel alto.

Tabla 7
Niveles de agresividad

		Frecuencia	%
Válido	Bajo	60	39,2
	Medio	92	60,1
	Alto	1	,7
	Total	153	100,0

Figura 6
Niveles de agresividad

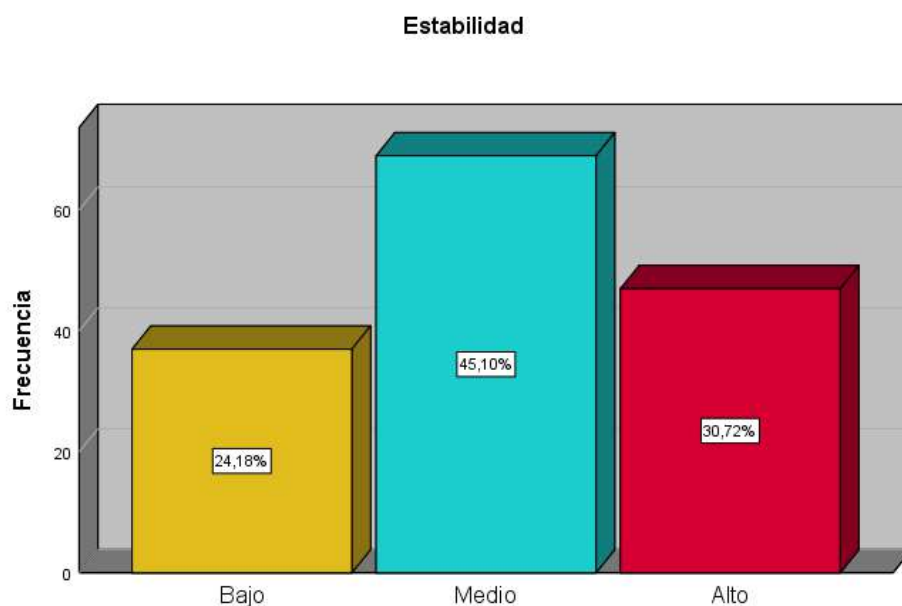


Interpretación: El 39,2 % de los participantes presentó un nivel bajo en la variable agresividad, en cambio el 60,1 % alcanzó un nivel medio y solo el 0,7 % logró un nivel alto.

Tabla 8
Niveles de estabilidad

		Frecuencia	%
Válido	Bajo	37	24,2
	Medio	69	45,1
	Alto	47	30,7
	Total	153	100,0

Figura 7
Niveles de estabilidad



Interpretación: El 24,2 % de los participantes presentó un nivel bajo en la variable estabilidad, en cambio el 45,1 % alcanzó un nivel medio y el 30,7 % logró un nivel alto.

Tabla 9*Nivel de cultura organizacional*

		Frecuencia	%
Válido	Bajo	4	2,6
	Medio	147	96,1
	Alto	2	1,3
	Total	153	100,0

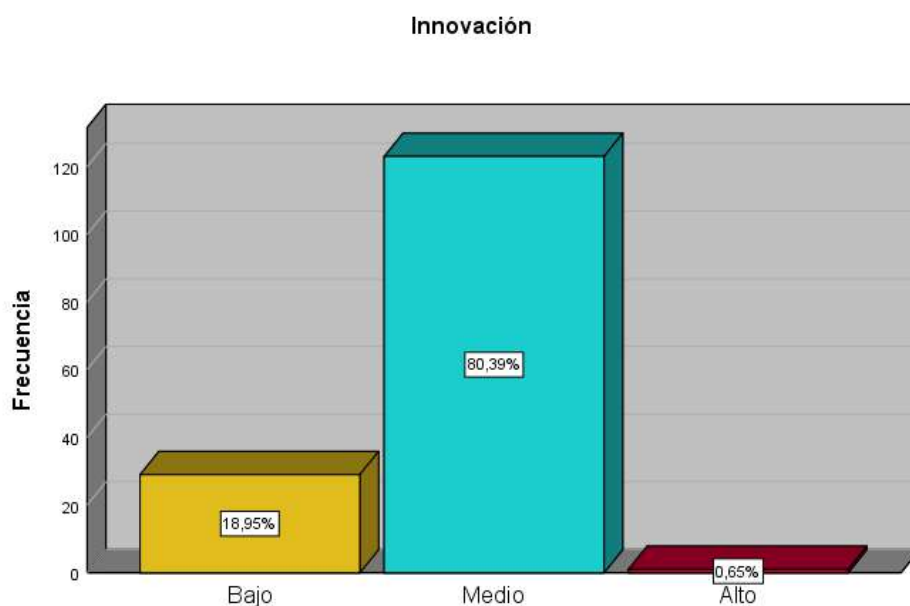
Figura 8*Nivel de cultura organizacional*

Interpretación: El 2,6 % de los participantes manifestaron un nivel bajo en la variable cultura organizacional, en cambio el 96,1 % alcanzó un nivel medio y solo el 1,3 % logró un nivel alto.

Tabla 10
Niveles de innovación

		Frecuencia	%
Válido	Bajo	29	19,0
	Medio	123	80,4
	Alto	1	,7
	Total	153	100,0

Figura 9
Niveles de innovación

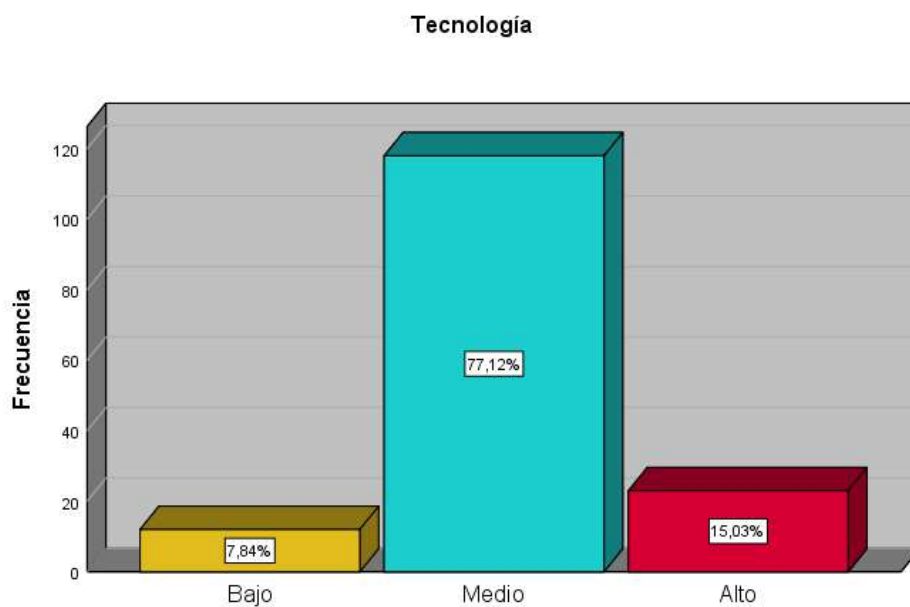


Interpretación: El 19,0 % de los participantes presentó un nivel bajo en la variable innovación, en cambio el 80,4 % alcanzó un nivel medio y solo el 0,7 % logró un nivel alto.

Tabla 11
Nivele de tecnología

		Frecuencia	%
Válido	Bajo	12	7,8
	Medio	118	77,1
	Alto	23	15,0
	Total	153	100,0

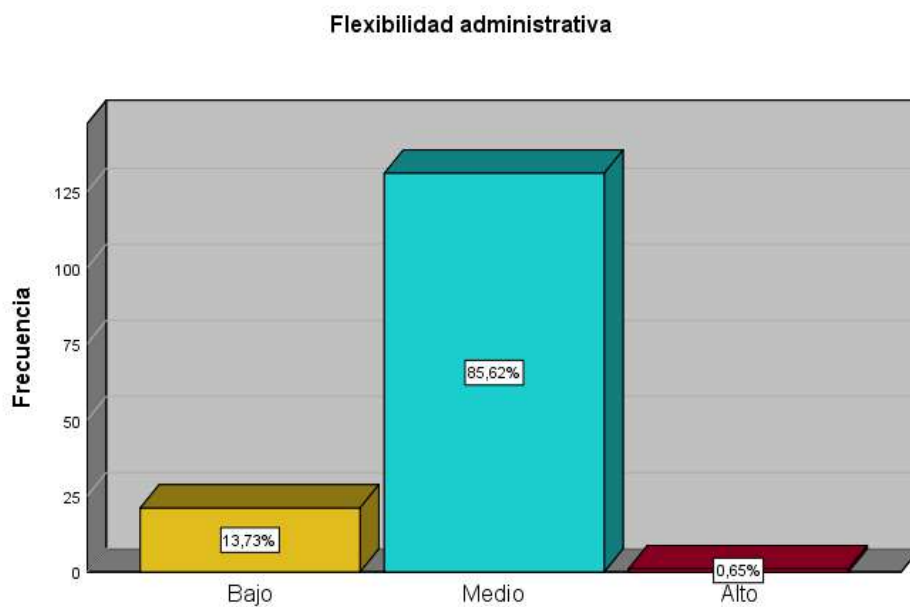
Figura 10
Nivel de tecnología



Interpretación: El 7,8 % de los usuarios manifestaron un nivel bajo en la variable tecnología, en cambio el 77,1 % logro un nivel medio y el 15,0 % logró un nivel alto.

Tabla 12*Niveles de flexibilidad administrativa*

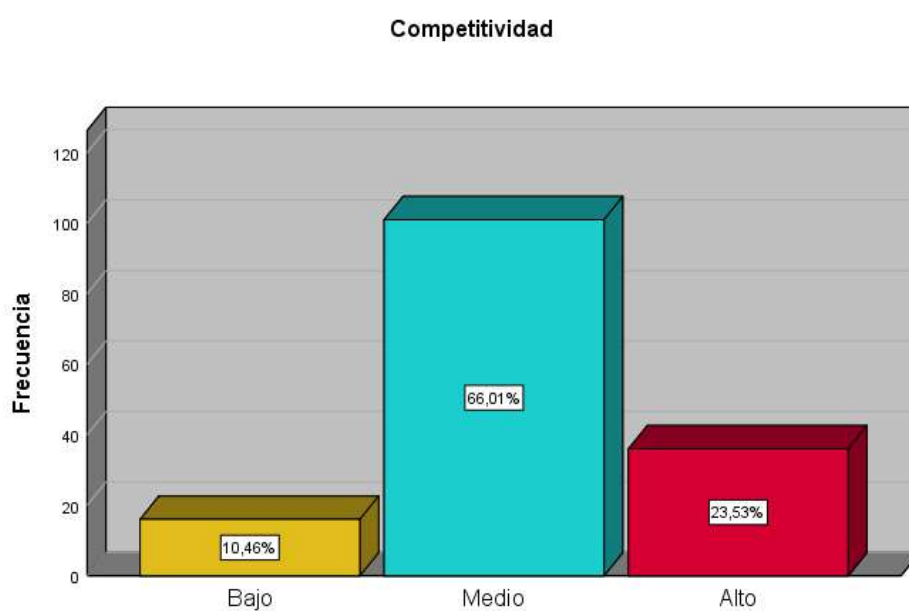
		Frecuencia	%
Válido	Bajo	21	13,7
	Medio	131	85,6
	Alto	1	,7
	Total	153	100,0

Figura 11*Niveles de flexibilidad administrativa*

Interpretación: El 13,7 % de los participantes presentó un nivel bajo en la variable flexibilidad administrativa, en cambio el 85,6 % alcanzó un nivel medio y solo el 0,7 % logró un nivel alto.

Tabla 13*Nivel de competitividad*

		Frecuencia	%
Válido	Bajo	16	10,5
	Medio	101	66,0
	Alto	36	23,5
	Total	153	100,0

Figura 12*Nivel de competitividad*

Interpretación: El 10,5 % de los usuarios manifestaron un nivel bajo en la variable competitividad, en cambio el 66,0 % alcanzó un nivel medio y el 23,5 % logró un nivel alto.

Tabla 14*Análisis de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,500	153	,000	,231	153	,000
Competitividad	,355	153	,000	,740	153	,000

Interpretación: La significancia es < 0.05 , indicando no normalidad; por ello se aplicó Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 15*Hipótesis general*

		Cultura Organizacional		Competitividad
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,018
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	153	153
	Competitividad	Coefficiente de correlación	,018	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	153	153

Interpretación: Se evidenció en esta tabla que las variables cultura organizacional y competitividad presentaron una vinculación con un valor de 0,018, mostrando además una importancia de $p < 0,05$, positiva muy débil y significativa.

Tabla 16
Hipótesis específica 1

		Cultura Organizacional	Innovación
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,031
		N	,001
	Innovación	Coefficiente de correlación	153
		Sig. (bilateral)	,031
		N	1,000

Interpretación: Se evidenció en esta tabla que las variables cultura organizacional e innovación presentaron una correlación con un valor de 0,031, mostrando además una importancia de $p < 0,05$, por lo que se cree como favorable muy débil significativa.

Tabla 17
Hipótesis específica 2

		Cultura Organizacional	Tecnología
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,078
		N	,000
	Tecnología	Coefficiente de correlación	153
		Sig. (bilateral)	,078
		N	1,000

Interpretación: Se evidenció en esta tabla que las variables cultura organizacional y tecnología presentaron una vinculación con un valor de 0,078, mostrando además una importancia de $p < 0,05$, por lo que se piensa como favorable muy débil significativa.

Tabla 18
Hipótesis específica 3

		Cultura Organizacional	Flexibilidad administrativa
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,069
		N	,012
	Flexibilidad administrativa	Coefficiente de correlación	153
		Sig. (bilateral)	,069
		N	1,000

Interpretación: Se evidenció en esta tabla que las variables cultura organizacional y flexibilidad administrativa presentaron una vinculación con un valor de 0,069, mostrando además una importancia de $p < 0,05$, por lo que se piensa como favorable muy débil significativa.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Los hallazgos del actual estudio permitieron analizar de manera integral el enlace entre la cultura organizacional y la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón durante el año 2025. En términos generales, se hayo que la cultura organizacional revela una correlación favorable muy débil pero estadísticamente significativa con la competitividad ($\rho = 0,018$; $p < 0,05$). Si bien la magnitud de esta conexión es reducida, su importancia estadística revela que las prácticas, valores y normas institucionales influyen, aunque de manera limitada, en la capacidad competitiva de la entidad. Este hallazgo coincide parcialmente con lo reportado por Díaz y Acosta (2024), quienes identificaron un efecto favorable de la cultura organizacional en la competitividad en centro de salud privados, aunque en su caso la relación fue más robusta. Asimismo, contrasta con lo hallado por Porlles (2022), quien encontró una correlación fuerte ($\rho = 0,718$) en un contexto universitario, lo que evidencia que la magnitud de la relación logra cambiar según el sector y las características organizacionales.

Primero, se evaluó el enlace entre la cultura organizacional y la innovación. Los datos evidenciaron un enlace positivo muy frágil y significativa ($\rho = 0,031$; $p < 0,05$), lo que insinúa que, si bien la presencia de una cultura organizacional definida puede favorecer la generación de ideas y la aceptación de cambios, este efecto es incipiente en la municipalidad. Esta respuesta guarda coherencia con lo planeado por Ballesteros et al. (2022), la cual certifican que la innovación, impulsada por una cultura organizacional sólida, es un elemento importante para la competencia, aunque en este caso el nivel de impacto encontrado en Oyón fue limitado. Además, se diferencia de lo observado por Martínez et al. (2022) en el sector turístico, donde la cultura de clan mostró una influencia más marcada en la disposición al cambio y la innovación.

Segundo, se examinó la similitud de la cultura organizacional y la tecnología. Las consecuencias arrojaron una semejanza favorable muy débil pero significativa ($\rho = 0,078$; $p < 0,05$), lo que muestra que la orientación cultural de la institución aporta en cierta medida a la adopción y uso de herramientas tecnológicas. Sin embargo, el efecto no alcanza niveles moderados o altos, lo que refleja una oportunidad de mejora en la integración de la tecnología como pilar estratégico. Esto es congruente con lo señalado por Calvay (2022), quien resalta que la cultura organizacional influye en la competitividad institucional a través de la gestión tecnológica, aunque el grado de

relación depende del compromiso institucional con la modernización. Asimismo, Ballesteros et al. (2022) enfatizan que la adopción tecnológica se fortalece en entornos donde la cultura organizacional promueve la apertura al cambio, aspecto que en este caso se encuentra en un desarrollo incipiente.

Tercero, relacionado con la flexibilidad administrativa, se evidenció una similitud favorable muy frágil e importante ($\rho = 0,069$; $p < 0,05$). Esto involucra que una cultura organizacional que valore la adaptabilidad y la iniciación a nuevos procedimientos influye en la capacidad de la municipalidad para ajustar sus técnicas internas de forma eficiente. Este hallazgo se asemeja a lo encontrado por Villalta (2021), quien señaló que factores como la flexibilidad y la habilidad de ajuste inciden directamente en la competitividad empresarial, aunque nuevamente en este estudio la magnitud fue reducida. Por otro lado, coincide con la postura de Mancheno (2023), quien destaca que la flexibilidad organizativa es un componente importante para mejorar la gestión y la eficiencia, fundamentalmente en instituciones con funciones administrativas complejas.

A nivel descriptivo, las respuestas reflejan patrones interesantes: la totalidad de los aspectos de la cultura organizacional, se concentran en niveles medios, mientras que dimensiones críticas como el enfoque hacia los resultados y la agresividad presentan porcentajes elevados en niveles bajos. Esta distribución puede explicar en parte la baja magnitud de las correlaciones encontradas, ya que una cultura organizacional con dimensiones clave en niveles intermedios o bajos tiende a limitar el impulso hacia la competitividad.

Finalmente, la investigación confirma que, hay una afinidad estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la competitividad en la Municipalidad Provincial de Oyón, aunque de volumen muy débil. Esto sugiere que, si bien la cultura institucional afecta en el rendimiento competitivo, su potencial no está siendo plenamente aprovechado. La comparación con antecedentes internacionales y nacionales evidencia que, en contextos donde la cultura organizacional está más consolidada y orientada a la innovación, la tecnología y la flexibilidad, la competitividad alcanza niveles más altos. Por ello, fortalecer estas dimensiones podría traducirse en mejoras sustanciales en la eficiencia, adaptabilidad y proyección de la municipalidad.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Conexión completa entre cultura organizacional y competitividad. Se estableció que hay una conexión favorable muy débil y reveladora entre la cultura organizacional y la competitividad en los usuarios de la Municipalidad Provincial de Oyón ($\rho = 0,018$; $p < 0,05$). El resumen refleja que los principios, leyes y habilidades institucionales afectan de manera limitada en la capacidad competitiva de la institución, por lo que es preciso fortificar las dimensiones culturales clave para incrementar su impacto.

Cultura organizacional e innovación. La relación entre cultura organizacional e innovación presentó un valor positivo muy débil y significativo ($\rho = 0,031$; $p < 0,05$). Esto refleja que, aunque la cultura institucional favorece en cierta medida la generación de ideas y la disposición al cambio, el nivel de influencia es reducido, lo que limita el desarrollo de estrategias innovadoras para mejorar la gestión municipal.

Cultura organizacional y tecnología. Se identificó una correlación favorable muy débil y significativa ($\rho = 0,078$; $p < 0,05$) entre la cultura organizacional y la tecnología. Esto sugiere que la cultura institucional contribuye levemente a la adopción y uso de instrumentos tecnológicos, evidenciando la necesidad de integrar la tecnología como un módulo estratégico para la modernización y eficacia administrativa.

Cultura organizacional y flexibilidad administrativa. Las conclusiones mostraron una conexión favorable muy débil y significativa ($\rho = 0,069$; $p < 0,05$) entre la cultura organizacional y la flexibilidad administrativa. Aunque existe disposición al cambio y adaptación en los procesos internos, el grado de influencia cultural sobre la flexibilidad es limitado, lo que puede restringir la capacidad de respuesta ante nuevos retos institucionales.

Diagnóstico de dimensiones culturales. El análisis descriptivo reveló que la mayoría de las dimensiones de la cultura organizacional se encuentran en niveles medios, mientras que dimensiones estratégicas como el enfoque hacia los resultados presentan porcentajes elevados en niveles bajos, lo que puede explicar la baja magnitud de las correlaciones y la limitada incidencia sobre la competitividad.

6.2. Recomendaciones

Fortalecer la orientación hacia los resultados. Aplicar programas de formación y seguimiento orientados a mejorar la programación táctica, la obediencia de metas y la estimación de resultados, fomentando una cultura de alto desempeño que incremente el impacto en la competitividad.

Promover la innovación institucional. Establecer mecanismos internos para incentivar la creatividad y la generación de propuestas de mejora, tales como concursos de ideas, equipos de trabajo multidisciplinarios y espacios de innovación, integrando estas iniciativas en los planes anuales de gestión.

Potenciar la adopción tecnológica. Desarrollar un plan de transformación digital que incluya la adquisición de herramientas tecnológicas, la capacitación del personal en su uso y la actualización continua de sistemas, de manera que la tecnología se convierta en un eje transversal de la gestión municipal.

Incrementar la flexibilidad administrativa. Revisar y simplificar los procedimientos internos, fomentando la adaptabilidad en la forma de elegir y gestionar recursos. Esto permitirá a la municipalidad responder con mayor rapidez y eficiencia a las permutaciones normativas, sociales y económicos.

Fortalecer la cultura organizacional. Realizar talleres y actividades que refuercen los valores institucionales, la comunicación interna y la responsabilidad de los practicantes, buscando que la cultura organizacional se convierta en un motor de mejora continua y competitividad.

Monitoreo y evaluación periódica. Implementar sistemas de seguimiento que permitan evaluar periódicamente las dimensiones culturales y su incidencia en la competitividad, ajustando las estrategias según los resultados obtenidos.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Abane, J., Adamtey, R. & Ayim, V. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal*, (8)34. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Albrecht, J., Cai, X., Guatierc, P. & Vroman, S. (2023). Sobre los cimientos de la búsqueda competitiva del equilibrio con y sin creadores de mercado. *Revista de Teoría Económica*, 208, 105605. <https://doi.org/10.1016/j.jet.2023.105605>
- Alves, J., Jugend, D., Chiappetta, C., Latan, H., Armellini, F., Twigg, D. & Andrade, D. (2022). Relaciones entre la cultura organizacional, la innovación abierta, los ecosistemas innovadores y el desempeño de las empresas: evidencia de un contexto de economía emergente. *Revista de Investigación Empresarial*, 140, 264-279. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.065>
- Andino-Chancay, T. S., Rodríguez-López, R. E., Párraga-Mogrovejo, M. I., & Molina-Quiroz, C. A. (2022). Pequeñas y medianas empresas y la política comercial internacional del Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(4), 448-469. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i4.39141>
- Angulo, S., Fuster, D., Sánchez, A., Bautista, E. & Cabezas, T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000100008
- Arango, D. (2021). *Influencia de la cultura organizacional focalizada en la innovación para la competitividad en empresas de Risaralda*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Pereira, Colombia, UCP]. Repositorio UCP. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8092/1/DDMAE142.pdf>
- Asim, M., & Nasim, S. (2022). Modeling Enterprise Flexibility and Competitiveness for Indian Pharmaceutical Firms: A Qualitative Study. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23, 551–571. <https://doi.org/10.1007/s40171-022-00318-9>

- Azzem, M., Ahmed, M. Haider, S. & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, (66). <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Ballesteros, E., Aguayo, V., Mosquera, A. & Carranza, W. (2022). Gestión empresarial: cultura organizacional como fuente competitiva en las PyMes. *Centro Sur*, 1(1), 1-16.
- Barea, J., Galarza, L., Lobo, B., López, L., Martínez, M., Barrero, I. & Pajares, S. (2023). Encuesta sobre la situación laboral de los intensivistas en sus primeros años de actividad. *Medicina Intensiva*, 47(2), 110-112. <https://doi.org/10.1016/j.medin.2022.06.003>
- Blanco, A., Vásquez, A. & García, R. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 133-147. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431012/>
- Blanco-Fernández, D., Leitner, S. & Rausch, A. (2023). Interactions between the individual and the group level in organizations: The case of learning and group turnover. *Central European Journal of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10100-023-00843-7>
- Bouma, D., Canbaloglu, G., Treur, J. & Wiewiora, A. (2023). Modelado de redes adaptativas de la influencia del liderazgo y la comunicación en el aprendizaje dentro de una organización. *Investigación de Sistemas Cognitivos*, 79, 55-70. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2023.01.003>
- Bravo, O., Cabanilla, M., Franco, M., & Aroca, R. (2021). Cultura organizacional, situación de aula y desarrollo de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 441-445. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Byrne, Z., Cave, K. & Raymer, S. (2022). Using a Generalizable Photo-Coding Methodology for Assessing Organizational Culture Artifacts. *Journal Business and Psychology*, 37, 797–811 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09773-0>

- Calles, M. & Luna, J. (2020). Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo: Proyección de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, 172-189. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34121>
- Calvay, J. (2022). *La cultura organizacional y la competitividad en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Callao, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7313>
- Canal, A. I., Ovalles-Toledo, L. V., Sandoval Barraza, L. A., & Valdez Palazuelos, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 79-94. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>
- Cantú, N., Pedraza, N. & Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4), 1-20. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062023000400011
- Cardo, A., Valls, B., Gil, E. & Hernán, M. (2023). Propuestas para la orientación comunitaria de la atención primaria: identificar agentes clave para la formación. *Gaceta Sanitaria*, 37, 102269. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.102269>
- Cardona, C. & Trejos, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(3), 71-82. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33232>
- Carrasco, Y., Mendoza, N., López, Y. & Alvarado, J. (2021). La competitividad empresarial en las pymes: retos y alcances. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 557-564. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000500557
- Carvache, O., Carvache-Franco, M. & Gutiérrez, G. (2021). Incidencia de la tecnología y gestión en la innovación de las pymes exportadoras ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 246-257. <https://www.redalyc.org/journal/280/28070565017/>

- Cascos, E. y Sitges, M. (2023). La inevitable levedad de la ecocardiografía: trabajo en equipo, formación y control de calidad son imprescindibles. *Revista Española de Cardiología*, 76(2), 83-85. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2022.07.018>
- Cavelier, L. (2020). *La relación entre la cultura organizacional y la competitividad laboral de una empresa de Colombia*. [Tesis de grado, Colegio de Estudios Superiores de Administración, Colombia]. https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2518/ADM_1020825371_2020_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chang, Y., Guo, J. & Evans, J. (2023). Flexible but stable: the mediated influence of an organization's culture on performance. *Asian Business & Management*, 22, 463–492. <https://doi.org/10.1057/s41291-021-00174-y>
- Chathirika, T. & Tajeddini, K. (2022). Un marco de cultura organizacional de múltiples capas para mejorar el desempeño financiero en empresas familiares de turismo y hotelería. *Tourism Management*, 91, 104516. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104516>
- Chikán, A., Czakó, E., Kiss, B. & Losonci, D. (2022). Competitividad de la empresa: un modelo general y una aplicación de fabricación. *Revista Internacional de Economía de la Producción*, 243, 108316. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108316>
- Chongchon, L., Zhang, F., Ji, J., Teo, T., Wang, T. & Liu, Z. (2022). Intensidad competitiva y resultados del desarrollo de nuevos productos: los roles de la integración del conocimiento y el desaprendizaje organizacional. *Journal of Business Research*, 139, 121-133. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.049>
- Contreras, O. & Garibay, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Cortes, J. & Preciado, D. (2020). *Cultura organizacional y su incidencia en la competitividad de una organización*. [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia].

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/0a45948e-d35e-4ba9-b144-8ea4042f8abf/content>

De la Gala, B., Hurtado-Palomino, A. & Arredondo-Salas, AY. (2023). Flexibilidad organizacional y desempeño innovador: el papel moderador del apoyo gerencial. *Global Journal of Flexible Systems Management*. <https://doi.org/10.1007/s40171-023-00336-1>

Del Castillo, M. (2020). *Relación entre cultura y compromiso organizacionales en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos – lima*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú, UPCH]. Repositorio UPCH.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8519/Relacion_DelCastilloLiz%C3%A1rraga_Mar%C3%AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Denison, D. (1996). What is the different between organizational culture and organizational climate? A Native's Point Of View on a Decade of Paradigms Wars. *Academy of management review*, 21(3), 619-654. <https://www.jstor.org/stable/258997?origin=crossref>

Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: is there a similar pattern around the world? In *Advances in global leadership*, 1(3), 205-227. Emerald Group Publishing Limited. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S1535-1203\(02\)03011-3/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S1535-1203(02)03011-3/full/html)

Díaz, E. & Díaz, K. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y Sociedad*, 33, e1412. <https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>

Díaz, R. & Acosta, K. (2024). *Impacto de la cultura organizacional en la competitividad de las clínicas privadas de la red I en Lima Oeste, 2023*. [Tesis de grado, Universidad De Ciencias Aplicadas del Perú, Perú]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/673185?locale-attribute=es>

Domínguez, H., Gutiérrez, J., Llontop, M., Villalobos, D. & Delva, J. (2015). Estilos de aprendizaje: un estudio diagnóstico en el centro universitario de ciencias

- económicas-administrativas de la U de G. *Revista de Educación Superior*, 44(175), 121-140. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.09.005>
- Echeverría, H., Abad Merchan, A., & Ramos Ramos, V. (2021). Vigilancia humana laboral tecnificada como mecanismo de disciplinamiento del trabajador en Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(3), 365-380. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36776>
- Ejaz, M.R. (2023). Smart Manufacturing as a Management Strategy to Achieve Sustainable Competitiveness. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01097-z>
- Esparza, I., Clark, Y. & Sánchez, M. (2022). Capacidades dinámicas e innovación: origen de la competitividad en empresas de servicios turísticos en México. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 395-411. <https://www.redalyc.org/journal/280/28073815028/>
- Esquinca, A., Jiménez, C. & Gaggiotti, H. (2020). Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México. *Nóesis Revista de Ciencias Sociales*, 27(53), 34-60. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.4.3>
- Flores, V. (2018). *La Cultura Organizacional y la Competitividad de las Entidades Públicas, Caso Ministerio de Economía y Finanzas 2016*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de las Américas, Perú, UPA]. Repositorio UPA. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/255>
- Gabutti, I., Colizzi, C. & Sanna, T. (2023). Assessing Organizational Readiness to Change through a Framework Applied to Hospitals. *Public Organization Review*, 23, 1–22. <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00628-7>
- Garcés, M., & Delgado, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias sociales*, 26(2), 120-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500747>
- García, J., León, J. & Nuño, J. (2017). Propuesta de un modelo de medición de la competitividad mediante análisis factorial. *Contaduría y Administración*, 62(3), 775-791. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2017.04.003>

- García, J., Paz, A. & Suárez, H. (2022). Elementos de la Filosofía de Gestión que sustentan la competitividad en empresas del sector construcción. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 184-197. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845015/html/>
- García, J., Tumbajulca, I. & Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Revista Comuni@cción*, 12(2), 99-110. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000200099&script=sci_abstract
- García-Guilianny, J., Paz-Marcano, A., & Pinto-Aragón, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(3), 219-234. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36766>
- Grassia, M.G., Marino, M., Mazza, R. Michelangelo, M. Zavarrone, E. & Friel, M. (2022). Regional Competitiveness: A Structural-Based Topic Analysis on Recent Literature. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02951-4>
- Hernández, A., Fernández, E. & Baptista, A. (2014). *Metodología de investigación*. 4ta edición. MacGrall. México.
- Hernández, H. (2021). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(13), 17-33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Hernández, M. & Martínez, M. (2019). Desafíos de la información sistematizada y comunicación en el fortalecimiento de organizaciones públicas. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(4), 51-64. <https://www.redalyc.org/journal/280/28062322004/html/>
- Higueras, Y. y Molina, D. (2022). Imaginación, creatividad, diversión e innovación. *Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería Neurológica*, 56, 2-3. <https://doi.org/10.1016/j.sedene.2022.10.001>
- Huamán-Gil, L. (2024). Impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(18), 4-18. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i18.3961>

- Hung, T., Cu, X. & Ly, T. (2022). Un Marco Extendido de Tecnología-Organización-Entorno (TOE) para la Utilización de Venta Minorista en Línea en la Transformación Digital: Evidencia Empírica de Vietnam. *Journal of Open Innovation*, 8(4), 200. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040200>
- Instituto de Estadística e Informática del Perú-INEI. (2022). *Compendio estadístico 2019*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1714/Libro.pdf
- Iranmanesh, M., Kumar, K.M., Foroughi, B., Kian, R., & Hui, Ng. (2021). The impacts of organizational structure on operational performance through innovation capability: innovative culture as moderator. *Review Managerial Science*, 15, 1885–1911. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00407-y>
- Kalaitzi, D. & Tsolakisb, N. (2022). Supply chain analytics adoption: Determinants and impacts on organizacional performance and competitive advantage. *International Journal of Production Economics*, 248. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108466>
- Karra, I. (2021). Resources and green strategic intent: towards improving the competitiveness of Tunisian industrial companies. *SN Business & Economics*, 1(63) (2021). <https://doi.org/10.1007/s43546-021-00061-w>
- Kaur, S., Gera, S. & Nadibul, S. (2022). El papel mediador de la cultura organizacional: Liderazgo transformacional y gestión del cambio en equipos virtuales. *Revisión de la Gestión de Asia Pacífico*. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.07.003>
- Kemp, A., Gravios, R., Syrdal, A. & McDougal, I. (2023). La narración de historias no es solo para marketing: Cultivar una cultura de narración de historias en toda la organización. *Business Horizons*, 2(1), 5-15. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2023.01.008>
- Kesberg, R. & Keller, J. (2021). Donar a la causa ‘correcta’: la compatibilidad de los valores personales y las declaraciones de misión de las organizaciones filantrópicas fomenta el comportamiento prosocial. *Personalidad y Diferencias Individuales*, 168(1), 110313. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110313>

- Kleinman, G., & Palmon, D. (2023). Values-based Approach to Understanding Corporate- Stakeholder Interactions. *Group Decision and Negotiation*, 32, 301–326. <https://doi.org/10.1007/s10726-022-09808-8>
- Kotiloglu, S., Blettner, D. & Lechler, T. (2023). Integración de la cultura nacional en la teoría de la retroalimentación del desempeño organizacional. *Revista Europea de Gestión*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.003>
- Lawrie, L., Duncan, E.M., Lendrum, R., Lebrech, V. & Gillies, K. (2023). Challenges and opportunities for conducting pre-hospital trauma trials: a behavioural investigation. *Trials*, 24, 157. <https://doi.org/10.1186/s13063-023-07184-5>
- Leslie, H., Laos, D., Cárcamo, C., Pérez-Cueva, R. & García, P. (2021). Tiempo del proveedor de salud en establecimientos públicos de atención primaria en Lima, Perú: un estudio transversal de movimiento en el tiempo. *BMC Health Services Research*, 21, 123. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06117-9>
- Leso, B., Cortimiglia, M. & Ghezzi, A. (2023). La contribución de la cultura organizacional, la estructura y los factores de liderazgo en la transformación digital de las pymes: un enfoque de métodos mixtos. *Cognition Technology & Work*, 25, 151–179. <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00714-2>
- Lui, X. & Chen, Z. (2022). Evaluación de la calidad del servicio y mejora del servicio mediante revisiones en línea: un marco que combina el aprendizaje profundo con un modelo jerárquico de calidad del servicio. *Investigación y Aplicaciones de Comercio Electrónico*, 54, 101174. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2022.101174>
- Mancheno, J. (2023). *Cultura organizacional y competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Filial Ecuador, Ecuador]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123807>
- Márquez, L. Morelia, V., Useche, L. & Cuétara, L. (2021). Proceso administrativo y sostenibilidad empresarial del sector hotelero de la parroquia Crucita, Manabí-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 367-385. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927671>
- Martínez, C., Arellano, A. & Lagarda, E. (2021). Cultura organizacional y competitividad de las empresas restauranteras y hoteleras de Sonora, México. *Ciencias*

Administrativas, (19), 1-15.
<https://www.redalyc.org/journal/5116/511667706009/511667706009.pdf>

Martínez, J. & Padilla, L. (2020). Organizational innovation and business competitiveness: Aesthetic health tourism centers in Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 120-132.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431011/>

Mateos, J. & Farré, M. (2021). Encuesta sobre innovación en la docencia de Geriátrica en las Facultades de Medicina españolas. *Revista Española de Geriátrica y Gerontología*, 56(3), 152-156. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2021.02.002>

Mikusová, M., Klabusayová, N. & Meier, V. (2023). Evaluación de las dimensiones de la cultura ganizacional y su cambio debido a la pandemia. *Evaluación y Cultura organizacional de Programas*, 97, 102246.
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102246>

Ministerio de Salud (2020). *Documento Técnico. Agenda Digital del Sector Salud 2020-2025*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5165.pdf>

Montejano-García, S., López-Torres, G. C., Pérez Ramos, M. de J., & Campos García, R. M. (2021). Administración de operaciones y su impacto en el desempeño de las empresas. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(1), 112-126.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i1.35301>

Moslehpour, M., Chau, K.Y., Tu, Y.T., Nguyen, K., Barry, M. & Reddy, K. (2022). Impact of corporate sustainable practices, government initiative, technology usage, and organizational culture on automobile industry sustainable performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 83907–83920.
<https://doi.org/10.1007/s11356-022-21591-2>

Mosquera, A. Vergel, D. & Bayona, R. (2021). Herramientas tecnológicas en micro, pequeñas y medianas empresas colombianasuna necesidad estratégica frente al Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 61-75.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145509>

Muhammad, A., Munir, A., Sajid, H. & Muhammad, S. (2021). Expansión de la ventaja competitiva a través de la cultura organizacional, el intercambio de conocimientos

- y la innovación organizacional. *Educational technology and society*, 66, 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Naveed, R., Alhaidan, H., Halbusi, A. & Al-Swidi, A. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100178>
- Noja, G., Buglea, A., Lala-Popa, I. & Jurcut, C. (2021). The interplay between knowledge-based competitiveness, people's good health and well-being: new empirical evidence from Central and Eastern European countries. *Qual Quant*, 55, 441–466. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01015-4>
- Nuttasorn, K. & Sooksan, K. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable Production and Consumption*, 32, 638-654. https://www.researchgate.net/publication/360855615_Toward_an_organizational_theory_of_sustainability_culture
- Oyekunle, R. & Tiamiyub, M. (2022). Interrelaciones de la organización y las estrategias de comercio electrónico con la preparación, la intensidad y el impacto del comercio electrónico en las universidades nigerianas. *Heliyon*, 8(6), e09719. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09719>
- Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C. & Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500003
- Peñaloza, T. (2024). *Cultura organizacional y competitividad en las empresas de telefonía móvil de la ciudad de Puno, 2022*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano, Perú]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23366>
- Pérez, M., Escorcía, M. , & Garavito, E. (2021a). Análisis de las Born Global en Colombia: Pequeñas y medianas empresas del Departamento de Córdoba. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 249-265. <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276021/html/>

- Pérez, M., Noriega, L., Hernández, L., Olivo, J. , & De la Hoz, E. (2021b). Gestión de la calidad y su relación con la competitividad en el sector manufacturero: una revisión de la literatura en el periodo 2010-2021. *Investigación y Desarrollo en TIC*, 12(2), 90-126. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/download/5898/5528>
- Pinazo, D., García, L. & García, R. (2020). Implementación de un programa basado en mindfulness para la reducción de la agresividad en el aula. *Revista de Psicodidáctica*, 25(1), 30-35. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.08.004>
- Pinzón, S., Maldonado, G. & Marín, J. (2021). Orientación a la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 21-34. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678003/>
- Porlles, A. (2022). *Cultura organizacional y competitividad en la facultad de química e ingeniería química de la UNMSM, Perú, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6619>
- Porter, M. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Bussines Review*, 85(11), 69-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2469800>
- Poufinas, T., Galanos, G. & Agiropoulos, C. (2021). The Impact of Competitiveness on the Shadow Economy. *International adverage Res*, 27, 29–46. <https://doi.org/10.1007/s11294-021-09820-9>
- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M. & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis Económico*, 35(88), 238-265. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239
- Ramírez, G., Magaña, D. & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-205. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

- Ramos, E. & Valle, N. (2020). Gestión de imagen corporativa como estrategia de sostenibilidad: camino al cambio empresarial. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 292-301. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100292
- Rass, L., Treurb, J., Kucharskac, W. & Wiewiora, A. (2023). Modelado de sistemas dinámicos adaptativos del cambio organizacional transformacional con enfoque en la cultura y el aprendizaje organizacionales. *Cognitive Systems Research*. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2023.01.004>
- Reyes, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), 808-830. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000300808
- Romano, A., & Ferreira, L. (2022) How to transform sustainability practices into organizational benefits? The role of different cultural characteristics. *Operations Management Research*. <https://doi.org/10.1007/s12063-022-00287-3>
- Rostain, M. (2021). El impacto de la cultura organizacional en la orientación emprendedora: un metaanálisis. *Revista de Perspectivas de Negocios Virtuosos*, 15, e00234. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00234>
- Samán-Chingay, S. N., Mendoza-Alfaro, W. I., Miranda-Guerra, M. del P., & Esparza-Huamanchumo, R. M. (2022). Resiliencia y competitividad empresarial: Una revisión sistemática, período 2011 – 2021. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(3), 306-317. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38476>
- Simranjeet, K., Shikha, G. & Syed, N. (2022). El papel mediador de la cultura organizacional: Liderazgo transformacional y gestión del cambio en equipos virtuales. *Revisión de la gestión de Asia Pacífico*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Solís, M., Palomino, M., & Alanya, J. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. en los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 210-219. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845017/>
- Su, L., Siyu, H. & Zou, W. (2022). ¿El empoderamiento organizacional promueve el autoliderazgo en la gestión hotelera? Un análisis basado en la orientación del valor

- cultural de los empleados. *Revista de Gestión Hotelera y Turística*, 53, 165-175.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.10.003>
- Torres, J., Barros, J. & Villasmil, M. (2020). Beneficios tributarios para proyectos de ciencia, tecnología e innovación en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 107-119. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431010/>
- Varum, G., Shih-Lun, T. & Wenxi, P. (2022). Una perspectiva teórica sobre la cultura organizacional y la digitalización. *Information and Management*, 59(4), 103639. <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103639>
- Videnza Consultores. (2020). *Sistema de salud en el Perú*. <https://videnza.org/noticias/sistema-de-salud-en-el-peru/>
- Villalta, M. (2021). *Cultura organizacional y competitividad para su inserción en el ámbito global asiático de empresa comercializadora de tecnología audiovisual Audire Inversiones EIRL, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4462>
- Villalta, M. (2021). *Cultura organizacional y competitividad para su inserción en el ámbito global asiático de empresa comercializadora de tecnología audiovisual Audire inversiones EIRL, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma, Perú, URP]. Repositorio URP. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4462/NEG-T030_70376693_T%20%20%20VILLALTA%20RODRIGUEZ%20MIGUEL%20HERN%C3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villarreal-Zegarra, D., Torres-Puente, R., Castillo, R., Cabieses, B., Bellido-Boza, L. & Mezones-Holguin, E. (2021). Desarrollo del conjunto de escalas para evaluar la satisfacción laboral entre médicos en Perú: evaluación de validez y confiabilidad. *BMC Public Health*, 21, 1932. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11964-6>
- Wang, S., Abbas, Y., Safdar, M., Álvarez, S. & Cioca, L. (2022). Lograr la innovación verde y los objetivos de desarrollo sostenible a través de la gestión del conocimiento verde: papel moderador de la cultura verde organizacional. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4), 100272. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100272>

- Wilkins, A. & Ouchi, W. (1983). Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance. *Administrative science quarterly*, 28(3), 468-481. <https://www.jstor.org/stable/2392253>
- Wua, Q., Yan, D. & Umair, M. (2022). Evaluación del papel de la inteligencia competitiva y las prácticas de capacidades dinámicas en el alojamiento empresarial de las PYMES. *Análisis y Política Económica*. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.11.024>
- Yang, Y., Liang, S., Li, K., Bin, Y. & Wang, X. (2022). Indicadores integrados de gestión de la calidad del agua desde el río hasta el mar: un estudio de caso del mar de Bohai, China. *Boletín de Contaminación Marina*, 185(B), 114320. <https://doi.org/10.1016/j.marpolbul.2022.114320>
- Yopan, J., Palmero, N. & Santos, J. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(20), 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>
- Zhu, Z., Wu, D. & Jiang, Q. (2022). Acuicultura de agua dulce china: un análisis comparativo de la competitividad en las industrias acuícolas regionales. *Acuicultura y Pesca*, 1(24), 45-85. <https://doi.org/10.1016/j.aaf.2022.11.001>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Dirigido a: Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon

A continuación, se presenta una serie de preguntas cuyo objetivo es medir la Cultura Organizacional en siete dimensiones. La información que usted brinda es confidencial y obedece a actividades netamente académicas. Por favor responda marcando con un aspa (X) y considerar la siguiente escala:

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

N.	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Innovación y aceptación de riesgos						
1	¿Percibe que las funciones y responsabilidades de su puesto están claramente definidas, de modo que comprende lo que se espera de usted?					
2	¿Considera que la institución brinda oportunidades para desarrollar las habilidades profesionales del personal?					
3	¿Cree que en la institución se fomenta una formación profesional de calidad, permitiendo la iniciativa y aceptando errores como parte del aprendizaje?					
4	¿Siente que existe presión para cumplir con las metas y objetivos institucionales?					
Dimensión 2: Atención a los detalles						
5	¿Percibe que hay evaluación continua sobre el desempeño laboral en la institución?					
6	¿Considera que se promueve un dialogo efectivo para mejorar el rendimiento laboral?					
7	¿Cree que se analizan los incidentes menores para prevenir problemas mayores?					
8	¿Considera que las decisiones institucionales se toman con participación de la comunidad para favorecer el desarrollo organizacional?					
Dimensión 3: Orientación hacia los resultados						
9	¿Percibe que las autoridades exigen el cumplimiento de normas y reglamentos para mejorar el desempeño laboral?					
10	¿Considera que se valora la experiencia y opinión del trabajador para alcanzar los objetivos institucionales?					
Dimensión 4: Orientación hacia las personas						
11	¿Considera que la institución realiza evaluaciones periódicas del personal para mejorar su desempeño y desarrollo profesional?					

N.	Ítem	1	2	3	4	5
12	¿Percibe que existe rotación frecuente del personal, afectando la estabilidad laboral a mediano y largo plazo?					
Dimensión 5: Enfoque hacia los equipos						
13	¿Considera que la institución promueve la actualización o renovación de equipos de trabajo de manera periódica?					
14	¿Percibe que las decisiones se toman de manera consensuada en beneficio de los equipos de trabajo?					
Dimensión 6: Agresividad						
15	¿Expresa sus derechos de manera firme y respetuosa, sin recurrir a actitudes agresivas?					
16	¿Considera que existen canales formales para reportar conflictos o situaciones negativas dentro de la institución?					
17	¿Controla sus emociones para evitar conductas agresivas hacia otras personas?					
Dimensión 7: Estabilidad						
18	¿Se siente capaz de adaptarse a las condiciones laborales que ofrece su entorno de trabajo?					
19	¿Percibe que se le exige en exceso para cumplir con las metas y objetivos institucionales?					



COMPETITIVIDAD

Dirigido a: colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyon

A continuación, se presenta una serie de preguntas cuyo objetivo es medir la Competitividad en tres dimensiones. Por favor responda marcando un aspa (X) y considerar la siguiente escala:

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

N.	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Innovación						
1	¿Percibe que las acciones innovadoras están orientadas a mejorar la calidad del servicio brindado a los usuarios del instituto?					
2	De acuerdo con su vivencia laboral, ¿percibe que el instituto ha experimentado cambios alineados a la innovación municipal?					
3	¿Percibe que las iniciativas innovadoras implementadas buscan impulsar el desarrollo y crecimiento institucional?					
4	¿Cree que la innovación en la institución se desarrolla con un enfoque centrado en las necesidades de los usuarios de los servicios?					
Dimensión 2: Tecnología						
5	¿Percibe que en el instituto se promueve el uso de herramientas tecnológicas para optimizar los procesos?					
6	¿Percibe que las jefaturas utilizan de manera frecuente artefactos tecnológicos en la gestión administrativa?					
7	¿Considera que los equipos y dispositivos utilizados en la administración deberían renovarse o actualizarse periódicamente?					
8	¿Cree que es necesario utilizar fichas técnicas manuales como herramientas de control para evaluar el desarrollo tecnológico?					
Dimensión 3: Flexibilidad Administrativa						
9	¿Cree que la competitividad institucional se basa en la capacidad de adaptación a los cambios para satisfacer a los usuarios?					
10	¿Cree que la competitividad impulsa cambios en las actitudes del personal para mejorar la atención brindada?					
11	¿Considera que la alta dirección muestra resistencia frente a los cambios organizacionales necesarios para el desarrollo institucional?					

N.	Ítem	1	2	3	4	5
12	¿Cree que las actividades desarrolladas por la institución contribuyen al cumplimiento de sus procesos y a la optimización administrativa, operativa y financiera?					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Tema: La cultura organizacional y competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.

Autor: Jaime Ezequiel, Tufino Janampa

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Cultura organizacional	Enfoque: Cuantitativo
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025?	Determinar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la competitividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.	Dimensiones: • Innovación y aceptación de riesgos • Atención a los detalles • Orientación hacia los resultados • Orientación hacia las personas • Enfoque hacia el equipo • Agresividad • Estabilidad	Tipo: Básica
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1	Variable 2: Competitividad	Diseño: No experimental, corte transversal
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la innovación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025?	Demostrar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la innovación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la innovación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.	Dimensiones: • Innovación • Tecnología • Flexibilidad administrativa	Técnica: Encuesta
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2		Instrumento: Cuestionario
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la tecnología en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025?	Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la tecnología en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la tecnología en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.		Muestra: Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3		
¿De qué forma la cultura organizacional se relaciona con la flexibilidad administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025?	Especificar de qué forma la cultura organizacional se relaciona con la flexibilidad administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la flexibilidad administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2025.		