

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio,
Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2023**

TESIS
para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora: Bach. Clarita Abigail, Dios Medina

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio,
Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2023**

Proyecto de tesis aprobado en forma y estilo por:

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (presidente)

ORCID: 0000-0003-4459-1765

Mg. Richard Augusto Garavito Criollo (secretario)

ORCID: 0000-0002-2371-2014

Dr. Jesús Merino Velásquez (vocal)

ORCID: 0000-0003-3301-4487

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio,
Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original
en su contenido y forma:**

Bach. Dios Medina, Clarita Abigail (autora) _____

Código ORCID: 0009-0009-2769-6355

Dr. Merino Velásquez, Jesús (asesor) _____

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Tumbes, 2024

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veinticinco días del mes de julio del dos mil veinticuatro, siendo las once horas, se reunieron mediante la modalidad presencial en el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes; los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N° 562-2023/UNTUMBES-EPG-D, del veintidós de noviembre del dos mil veintitrés, presidido por el Dr. José Viterbo Álamo Barreto e integrado por el Mg. Richard Augusto Garavito Criollo (secretario), el Dr. Jesús Merino Velásquez (vocal y asesor) Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **“Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio, Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2023”** presentada por la egresada, **Dios Medina, Clarita Abigail** para optar el grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante aprobado, con el calificativo de **MUY BUENA**

Por lo anterior, la sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce horas y quince minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 25 de julio del 2024

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
Presidente
DNI: 41057014
Código ORCID: 0000-0003-4459-1765

Mg. Richard Augusto Garavito Criollo
Secretario
DNI: 00370635
Código ORCID: 0000-0002-2371-2014

Dr. Jesús Merino Velásquez
Vocal y asesor
DNI: 00240035
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

C.c.
Jurado de Tesis (05).
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

Informe de originalidad Turnitin

CULTURA CORPORATIVA Y SU IMPLICANCIA EN EL MANEJO DEL CAMBIO, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO, REGIÓN TUMBES, 2023

por Clarita abigail Dios Medina



Fecha de entrega: 30-jun-2024 03:58p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2410744601

Nombre del archivo: Tesis_Dios_Medina_Clarita_MGP_2024-06-11_-_TRABAJO_-_TT.docx (532.88K)

Total de palabras: 15704

Total de caracteres: 91104

CULTURA CORPORATIVA Y SU IMPLICANCIA EN EL MANEJO DEL CAMBIO, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO, REGIÓN TUMBES, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	doaj.org Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9

www.theibfr.com
Fuente de Internet

<1%

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. J. J.', written over a horizontal line.

DEDICATORIA

A nuestro creador por brindarme energía y sabiduría para cristalizar mi anhelo académico. A mis padres, por su amor inmenso a mi persona y por su formación en valores, de responsabilidad, para darme seguridad y confianza para éxito profesional.

Clarita Abigail

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Tumbes, por brindarme la oportunidad de crecer como persona y profesionalmente. A mi asesor, Dr. Jesús Merino Velásquez, por su aporte académico en esta investigación

Clarita Abigail

INDICE GENREAL

	Página
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPÍTULO I.....	17
1. INTRODUCCIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	22
2. REVISION DE LITERATURA.....	22
2.1 Bases teórico-científicas.....	22
2.1.1 Cultura Corporativa.....	22
2.1.2 Definición de cultura organizacional.....	23
2.1.3 Niveles de la CO.....	24
2.1.4 Funciones de la CO:.....	25
2.1.5 Formación de la cultura organizacional.....	26
2.1.6 Modelo de cultura organizacional de Denison.....	27
2.1.7 Identificación.....	28
2.1.8 Consistencia.....	28
2.1.9 Adaptabilidad.....	29
2.1.2. Manejo del cambio.....	31
2.2 Antecedentes.....	36
2.3 Definición de términos básicos.....	45
CAPÍTULO III.....	47
3. MATERIALES Y MÉTODOS.....	47
3.1. Hipótesis.....	47
3.1.1 Hipótesis general.....	47
3.1.2 Hipótesis específicas.....	47
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	47
3.3. Población, muestra y muestreo.....	48

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos.....	50
3.5. Procesamiento y análisis.....	52
3.6. Confiabilidad del instrumento.....	52
3.7. Variables y operacionalización.....	53
CAPÍTULO IV.....	57
4.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	57
4.1 Resultados.....	57
4.2 Discusión.....	64
CAPÍTULO V.....	69
5.CONCLUSIONES.....	69
CAPÍTULO VI.....	71
6.RECOMENDACIONES.....	71
7.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
8.ANEXOS.....	81

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 . Población laboral de la MD San Jacinto	49
Tabla 2 Fiabilidad de cultura corporativa	53
Tabla 3 Fiabilidad de manejo del cambio	53
Tabla 4 Dimensiones, indicadores, e ítems de variable cultura corporativa	54
Tabla 5 Dimensiones, indicadores, e ítems de variable manejo del cambio.....	56
Tabla 6 Implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio	57
Tabla 7 Correlación de la Cultura Corporativa y el Manejo del Cambio.....	58
Tabla 8 Implicancia de la identificación en el manejo del cambio	58
Tabla 9 Correlación de la Identificación y el manejo del cambio.....	59
Tabla 10 Implicancia de la consistencia en el manejo del cambio	60
Tabla 11 Correlación de la consistencia y el manejo del cambio	61
Tabla 12 Implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio	61
Tabla 13 Correlación de la adaptabilidad y el manejo del cambio	62
Tabla 14 Implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio.....	63
Tabla 15 Correlación de la dirección estratégica y el manejo del cambio.....	64

INDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Modelo de cultura organizacional de Denison.....	27

INDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo 1. Matriz de consistencia	82
Anexo 2. Matriz de operacionalización cultura corporativa	83
Anexo 3. Matriz de operacionalización manejo del cambio.....	84
Anexo 4. Solicitud de autorización para ejecución de tesis.....	85
Anexo 5. Cuestionario de Cultura Corporativa	86
Anexo 6. Cuestionario de Manejo Del Cambio.....	88
Anexo 7. Análisis de Confiabilidad cultura corporativa.....	90
Anexo 8. Análisis de confiabilidad manejo del cambio	92
Anexo 9. Evidencia de aplicación de encuestas.....	95

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. Mediante un trabajo de investigación de nivel aplicada con diseño no experimental, cuantitativa, correlacional, transversal, con una población de 36 colaboradores y una muestra intencional por requerir al interés del trabajo, la variable independiente sobre la cultura corporativa tuvo como dimensiones la Identificación, consistencia, adaptabilidad y la dirección estratégica. La variable dependiente llevo como dimensiones al liderazgo, los recursos humanos, la comunicación y los procesos estructurales. La metodología de trabajo para la obtención de los datos fue mediante la técnica de la encuesta con un instrumento para cada variable compuesto por 20 y 30 preguntas respectivamente, en escala de Likert. Los resultados se obtuvieron mediante el apoyo del programa SPSS para el procesamiento y análisis de los datos. Las conclusiones de la investigación fueron las respuestas de nivel alto con el 52,8% para el nivel medio con el 30,6% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2%, Rho de Spearman de 0,531. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general. Para la dimensión identificación contestaciones de nivel alto con el 69,4% con un Rho de Spearman de 0,637. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico uno. La dimensión consistencia con respuestas de nivel alto con el 55,6% con un Rho de Spearman de 0,520. La dimensión adaptabilidad tuvo respuestas de nivel alto con el 58,3% con un Rho de Spearman de 0,524. Las conclusiones para la dirección estratégica tuvieron aseveraciones de nivel alto con el 50,0%. Con un Rho de Spearman de 0,421. Aceptando la hipótesis de trabajo para los objetivos específicos.

Palabras clave: Cultura corporativa, manejo del cambio, identificación, consistencia, adaptabilidad, dirección estratégica.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the implication of corporate culture in the management of change in the District Municipality of San Jacinto, Tumbes, 2023. Through applied level research work with a non-experimental, quantitative, correlational, transversal design, with a population of 36 collaborators and an intentional sample to require the interest of the work, the independent variable on corporate culture had the dimensions of Identification, consistency, adaptability and strategic direction. The dependent variable included leadership, human resources, communication and structural processes as dimensions. The work methodology to obtain the data was through the survey technique with an instrument for each variable composed of 20 and 30 questions respectively, on a Likert scale. The results were obtained through the support of the SPSS program for data processing and analysis. The conclusions of the research were the high-level responses with 52.8% for the medium level with 30.6% and for the low level with 16.7% with an implication in the change management variable with 47.2%, Spearman's rho of 0.531. Accepting the working hypothesis for the general objective. For the identification dimension, high level answers were given with 69.4% with a Spearman's Rho of 0.637. Accepting the working hypothesis for specific objective one. The consistency dimension with high level responses with 55.6% with a Spearman's Rho of 0.520. The adaptability dimension had high level responses with 58.3% with a Spearman's Rho of 0.524. The conclusions for strategic management had high level assertions with 50.0%. With a Spearman Rho of 0.421. Accepting the working hypothesis for the specific objectives.

Keywords: Corporate culture, change management, identification, consistency, adaptability, strategic direction.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

En un mundo caracterizado por una creciente interconexión y transformación constante, las organizaciones se encuentran en un constante desafío por adaptarse a un entorno en constante evolución. La Municipalidad Distrital de San Jacinto (MDSJ), como una entidad que presta servicios esenciales a su comunidad, no es una excepción. Su capacidad para adaptarse y responder a las demandas cambiantes, tanto a nivel internacional como nacional, se convierte en un factor crucial para garantizar la satisfacción de los ciudadanos y el desarrollo sostenible del distrito. En este contexto, la cultura corporativa de la municipalidad emerge como un elemento central que influye en su capacidad para gestionar el manejo del cambio de manera efectiva.

En el presente siglo, la gestión del cambio se ha convertido en un tema imperante en la esfera empresarial y gubernamental a nivel global. La influencia de las tendencias y desafíos internacionales en las políticas y prácticas organizacionales no puede ser subestimada. Al mismo tiempo, en el contexto latinoamericano, se presentan dinámicas y particularidades que afectan la adaptación de las organizaciones a nivel regional. El caso peruano, en particular, refleja una intersección entre estas influencias globales y regionales, con normativas y políticas nacionales que guían el manejo del cambio en toda institución del estado.

La MDSJ, ubicada en el hermoso distrito de Tumbes, enfrenta desafíos únicos y oportunidades en este contexto. Su capacidad para abrazar y dirigir el cambio de manera eficaz no solo afecta su propia eficiencia y eficacia, sino también el bienestar del conciudadano y el desarrollo de la región. El presente trabajo de tesis, titulado " Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio, MDSJ, Región Tumbes, 2023", tiene como objetivo abordar esta realidad problemática desde una perspectiva

integral, explorando cómo la cultura corporativa de la municipalidad impacta en su capacidad para gestionar el manejo del cambio en un entorno que abarca lo internacional, lo latinoamericano, lo peruano y lo local.

A lo largo de las siguientes páginas, se analizarán los desafíos, las oportunidades y las mejores prácticas en la gestión del manejo del cambio a nivel global y regional. Se examinará la cultura corporativa actual en la MDSJ y su relación con las demandas cambiantes. Este estudio tiene como objetivo proporcionar alternativas de solución sólidas y orientadas a la acción que permitan a esta municipalidad adaptarse con efectividad al mundo inmerso en constante evolución, promoviendo el bienestar de su comunidad y contribuyendo al desarrollo sostenible de Tumbes.

Hernández (2014) dice:

Cada persona tiene un carácter propio que la define, es decir, un conjunto de rasgos que son estables y que delimitan su personalidad única, diferenciándola del resto. Se pueden encontrar personas extrovertidas e introvertidas, optimistas y pesimistas, fuertes y débiles, seguras de sí mismas e inseguras, trabajadoras y perezosas, y así hasta una larga lista de características que definen el carácter de cada uno y que le llevan a actuar en la vida y a relacionarse con los demás de una manera determinada. Esta personalidad está condicionada por las características intrínsecas propias de la persona y también por las circunstancias del entorno en que se encuentra inmersa. Pues bien, las empresas, como entidades vivas que son, también tienen su propia personalidad que las hace diferentes unas de otras. Esta personalidad las lleva a actuar y a relacionarse con los demás de una forma concreta y diferente, y se denomina cultura empresarial, organizativa o corporativa. (p, 228)

La MDSJ, ubicada en el contexto latinoamericano y peruano, se enfrenta a la necesidad de adaptarse a cambios internacionales y nacionales que impactan directamente en su eficiencia y capacidad de servir a la comunidad. La cultura corporativa existente en la municipalidad, arraigada en prácticas tradicionales, puede estar obstaculizando su habilidad para implementar con éxito estas transformaciones.

La falta de alineación entre la cultura organizativa y las demandas cambiantes del entorno tanto internacional como nacional se traduce en una serie de problemas.

La resistencia al cambio por parte de los empleados de la Municipalidad de San Jacinto puede deberse a una cultura corporativa arraigada en prácticas y estructuras tradicionales. Esto puede obstaculizar la implementación de políticas y programas alineados con estándares internacionales y nacionales, impidiendo la adaptación efectiva a las nuevas necesidades y expectativas de la comunidad.

La falta de adaptación a estándares y mejores prácticas internacionales y nacionales puede resultar en ineficiencia en la prestación de servicios municipales. Esto afecta directamente al bienestar de los pobladores de San Jacinto y su percepción de la eficacia de la municipalidad.

La falta de alineación entre la cultura corporativa y las demandas cambiantes a nivel internacional y nacional puede tener un impacto económico negativo en el distrito de San Jacinto. La incapacidad de acceder a fondos y recursos internacionales, así como la falta de eficiencia en la administración de los recursos locales, puede limitar el desarrollo sostenible del distrito.

La falta de adaptación y la ineficiencia pueden tener consecuencias políticas y sociales significativas, como la insatisfacción de los ciudadanos, la pérdida de confianza en la gestión edil y la polarización en sus decisiones.

Esta realidad problemática demuestra la necesidad urgente de investigar cómo la cultura corporativa en la Municipalidad San Jacinto implica en su capacidad para gestionar el manejo del cambio en un entorno que evoluciona a nivel internacional, latinoamericano, peruano y local. Nos enfocaremos en identificar soluciones y estrategias efectivas para alinear la cultura corporativa con las demandas cambiantes y lograr una gestión exitosa del manejo del cambio en beneficio de la comunidad. Escenario que induce a investigar planteándose la interrogante general y específicas.

La investigación lleva a plantear la interrogante: ¿Cuál es la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la MDSJ?, como interrogantes problemas

específicas: 1. ¿Cuál es la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la municipalidad? 2. ¿Cuál es la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la municipalidad? 3. ¿Cuál es la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad? 4.. ¿Cuál es la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la municipalidad?

La investigación respecto a cultura corporativa y su implicancia en la gestión del manejo del cambio en la MDSJ 2023, se justifica por varias razones fundamentales:

En un mundo caracterizado por la rápida evolución de las demandas y la constante necesidad de adaptación, comprender cómo la cultura organizativa puede facilitar o dificultar la gestión del cambio es relevante a nivel global y regional. Los desafíos que enfrenta el distrito de San Jacinto son compartidos por muchas organizaciones en todo el mundo, especialmente en América Latina y Perú.

La MDSJ, desempeña un papel crucial en el bienestar sus ciudadanos, proporcionando servicios públicos municipales esenciales que afectan directamente la calidad de vida de la comunidad. El éxito en la gestión del cambio influirá directamente en la eficiencia de la municipalidad y en última instancia, en la satisfacción de los ciudadanos.

Esta investigación tiene el potencial de contribuir al conocimiento académico y práctico en el área administrativa de gestión del cambio y la cultura corporativa. Los resultados pueden servir como un punto de referencia para futuras investigaciones y proporcionar directrices prácticas para organizaciones similares. La realización de esta investigación generará beneficios significativos: La identificación de problemas y soluciones relacionadas con la cultura corporativa y la manejo del cambio permitirá a la municipalidad mejorar su eficiencia en la prestación de servicios municipales. Una gestión más eficaz del cambio contribuirá a promover el desarrollo integral y armónico del distrito de San Jacinto, mejorando la calidad de vida de sus ciudadanos y promoviendo un entorno favorable para el crecimiento económico y social.

Los hallazgos de esta investigación enriquecerán el conocimiento académico en la línea del cambio organizacional y cultura corporativa, y que beneficia a la comunidad

académica y a los profesionales interesados en este tema.

Esta investigación beneficia a múltiples partes interesadas, la municipalidad se beneficiará al obtener información crítica para mejorar su capacidad de gestionar el cambio y satisfacer las necesidades de sus ciudadanos. Los ciudadanos se beneficiarán de una administración municipal más eficiente, que brinde servicios de mayor calidad y contribuya al desarrollo de la comunidad. La investigación contribuirá al conocimiento académico de la investigación referida, proporcionando datos y perspectivas valiosas para futuros estudios.

Los usuarios potenciales de esta investigación incluyen la utilización de los resultados para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias de gestión del cambio efectivas. Los ciudadanos se beneficiarán indirectamente de esta investigación a través de la mejora de los servicios municipales. Los hallazgos y las recomendaciones pueden ser de interés para aquellos que trabajan en la administración del cambio en organizaciones similares. Investigadores y académicos interesados en el tema de la cultura corporativa y la gestión del cambio organizacional pueden utilizar esta investigación como referencia en sus propios estudios.

En resumen, esta investigación tiene un valor significativo al abordar desafíos comunes en la gestión del cambio y la cultura corporativa en una municipalidad peruana, y sus resultados pueden tener un impacto positivo en la comunidad, la academia y los profesionales involucrados en este campo.

El desarrollo del trabajo tiene como objetivo principal: Determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. Siendo sus logros específicos: 1. Explicar la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. 2. Analizar la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la MDSJ. 3. Determinar la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. 4. Describir la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la MDSJ.

CAPÍTULO II

2. REVISION DE LITERATURA

2.1 Bases teórico-científicas

2.1.1 Cultura Corporativa

Hernández (2014) explica:

Una cultura empresarial fuerte es aquella que constituye un marco de referencia para la gestión de la empresa, reduciendo posibles incertidumbres y ambigüedades. Este tipo de cultura presenta una serie de ventajas, como el mayor compromiso de sus integrantes y la mejora del desempeño organizacional. Ello se debe a que cuando los trabajadores conocen, aceptan y comparten los valores, principios y pautas de la empresa, saben cuál es su función y lo que se espera de ellos, por lo que evitan que el desempeño disminuya. Sin embargo, no todo son ventajas porque una cultura empresarial fuerte puede dificultar el proceso de reconocimiento de los cambios del entorno externos o internos y favorecer respuestas que no son válidas en el presente, ya que quedan obsoletas.

Gomez y Rodriguez (2013), dice, la cultura organizacional, “tratada desde distintas disciplinas para ser entendida y todavía no hay un consenso respecto a su definición, diversos autores aseveran, juega un rol importante en a administración de corporaciones”

Sus bases teórico -científicas de esta variable se hallan en la antropología, por los amplios estudios referentes al ser humano, sus relaciones interpersonales y su cultura; así como la psicología por sus estudios respecto al comportamiento humano y su énfasis en la creación y manipulación de significados; dichas ciencias, han intervenido en la formación de la CO. (López, 2022)

El nacimiento de la cultura organizacional data del año 1927 en la ciudad de Chicago, específicamente en la empresa Western Electric Company, en donde se realizaron estudios con el propósito inicial de analizar la relación entre la iluminación y productividad de los colaboradores a través del experimento de Hawthorne, donde se evidenció que existe una organización social informal dentro de la organización, en la que el sentir de las ideas y creencias de ésta logran determinar en gran medida a la conducta humana. (Suarez et al., 2020). Esos resultados sirvieron de base a la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, quien concluyó que las necesidades de los colaboradores en su mayoría eran por variables psicológicas y relaciones interpersonales que manejaban su comportamiento y afectaban su productividad.

Posteriormente, “el estudio de la cultura organizacional se acentuó al observar la calidad de los productos de empresas japonesas y su alta competitividad debido a su cultura, con el fin de replicar ese modelo en empresas estadounidenses”.

Asimismo, “con el paso del tiempo se irían acoplando aportes teóricos de enfoque cualitativo como el de Edgar Schein (Schein, 1988), quien es considerado un personaje importante en los debates de cultura organizacional; su modelo ha sido reconocido por su fácil comprensión y práctica aplicación en las organizaciones” (Gomez y Rodriguez, 2013) y en el enfoque cuantitativo ha destacado exponentes como Cameron Quinn, así como Daniel Denison por mencionar algunos

2.1.2 Definición de cultura organizacional

Suarez et al. (2020)

La cultura organizacional es una serie de factores sociológicos y psicológicos que controlan y guían la conducta de las personas que integran la organización y que los líderes deben alinear de acuerdo con la estrategia general planteada por la organización con el propósito de modelarla y transmitirla a los subordinados.

Denison (1991) “se refiere a los valores, creencias y los principios esenciales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una corporación” (p. 2).

Por otro lado, Chiavenato (2009) afirma, “Constituye el ADN de la organización” (p. 120). Por lo dicho del autor, hace referencia a que la cultura nace con la organización como el código genético”.

Además, muchos autores utilizan el término de personalidad para definir la cultura y en pleno siglo XXI es considerada un elemento intangible de alto valor para la organización, por su capacidad de generar ventaja competitiva y diferenciación, ya que está demostrado que dos organizaciones del mismo rubro pueden ser muy distintas en base a su cultura.

2.1.3 Niveles de la CO.

Schein (1988), señala

Producciones. En este primer nivel se puede distinguir a la organización en el modo que se exterioriza a través del lenguaje utilizado por sus colaboradores ya sea de forma oral o escrita, sus conocimientos y habilidades para usar y adaptarse a nuevas tecnologías y su conducta expresa en el espacio físico; todos estos componentes confluyen y forman las producciones y creaciones.

Valores. En este segundo nivel, se indica que son los valores que los miembros de la organización adhieren a su filosofía empresarial, son aquellos que iniciaron como soluciones frente a problemas que la organización debe enfrentar día a día y fueron validados a través de la práctica limitándose a los hechos y no sólo a la teoría, de ahí que, si esos valores persisten en la capacidad de dar soluciones específicas entonces se volverán presunciones. (Schein, 1988)

Presunciones subyacentes básicas. En este tercer nivel, se explica que son las aceptaciones colectivas y compartidas por los miembros de la organización, sobre los valores que mantienen los indicios y señales que su aplicación asegura la resolución del problema, aunque a veces tiendan a generar

resultados contradictorios para los grupos de la organización seguirán siendo la guía de cómo hacer las cosas; ya que, estas han resultado eficientes en la mayoría de los casos, es por lo que han logrado la aprobación de todos los miembros. (Schein, 1988)

2.1.4 Funciones de la CO:

Todas las organizaciones poseen una cultura, por lo tanto, la cultura organizacional es implícita y representa una herramienta estratégica en favor de quienes hayan considerado utilizarla deliberadamente en la toma de decisiones, pues de ser así, esta influirá de manera positiva en el comportamiento de los empleados, regulando a coherencia, congruencia y consistencia de sus pensamientos, sentimientos, y acciones.

Robbins y Coulter (2014) sustentan varias funciones favorables para las organizaciones:

Distingue a una organización de otra, traza los límites que sirven para establecer la diferenciación. Fortalece los lazos de identidad de los colaboradores con la organización. Promueve la alineación de los objetivos personales con los objetivos organizacionales. Proyecta estabilidad del sistema social a través del vínculo generado y la proporción de normas que regulan la conducta de los colaboradores. Modera o promueve actitudes de los miembros de la organización con el fin de regular su comportamiento y conseguir un adecuado desempeño en beneficio de la empresa.

De acuerdo con los autores, la cultura organizacional posee una fuerte incidencia en el comportamiento del personal que permite fortalecer su compromiso laboral al generar identidad y sentido de pertenencia; a su vez proporciona un mejor clima laboral en donde el ambiente genere adecuadas relaciones interpersonales a través de un buen liderazgo que transmita la misión, visión y metas claras de la empresa, asimismo, que modele las conductas verbales y corporales que se necesitan para la consecución de los objetivos, para posteriormente, ser replicado por los integrantes no sólo a nivel interno sino a nivel externo que proyecte la empresa. (Robbins y Coulter, 2014)

2.1.5 Formación de la cultura organizacional

La cultura organizacional es un fenómeno complejo que puede surgir de manera espontánea o ser moldeada deliberadamente. En cualquier organización, los miembros se enfrentan a desafíos constantes que requieren soluciones colectivas para ser validadas como efectivas. Es en este proceso donde se forja y enriquece la cultura organizacional, influenciada por las normas y directrices transmitidas por la capacidad del líder.

Franklin y Klieger (2011)

Consideran el aporte de Schein respecto a la formación de la cultura organizacional, el cual afirma que está comprendida por tres etapas, las cuales se mencionan a continuación:

La cultura organizacional configurada por los fundadores. Los fundadores son los que vuelcan sobre la nueva organización todos sus aprendizajes y experiencias en el ámbito organizacional, los cuales servirán de asidero en la formación de la personalidad de la empresa. Por lo tanto, inicialmente la cultura que se genere transmitirá la escala de valores, visión y normas que los fundadores hayan impregnado en la organización. (Franklin y Klieger, 2011)

La cultura organizacional que emerge de los pequeños grupos. La cultura de la organización dicta la conducta de sus miembros, por lo que, a medida que se presenten los problemas y expectativas en una organización, sus miembros se organizan en grupos y son ellos quienes establecen las pautas de lo que se debe y no se debe hacer, con el fin de alcanzar resultados positivos.

La cultura organizacional implantada y transmitida por los líderes. La acción del proceso de liderazgo es fundamental para generar cultura; los líderes cuando generan acción articulan tres cosas: orientación, prácticas y generan estilos. (Franklin y Klieger, 2011)

2.1.7 Identificación.

La importancia del factor humano en los resultados organizativos no puede ser subestimada. A pesar de que se pueden adquirir recursos como maquinaria y tecnología, es imposible comprar el compromiso y la identificación de los colaboradores. Por lo tanto, las organizaciones deben centrarse en el desarrollo de las habilidades de su personal, promoviendo la autonomía y el sentido de pertenencia para que los empleados vean su trabajo como valioso y contribuyente hacia los objetivos organizativos.

Indicadores de la dimensión identificación:

Empoderamiento. A medida que la organización le brinde confianza para que el colaborador dirija su trabajo y pueda proponer iniciativas que contribuyan a las metas y objetivos propuestos por la entidad, este sentirá la autonomía y autoridad sobre la dirección de su trabajo, realizado con responsabilidad y un sentimiento de pertenencia que lo motiva a hacer las cosas cada vez mejor.

Trabajo en equipo. Para la realización de las metas de la organización las diferentes áreas que la conforman deben trabajar en forma concatenada y colaborativa, sintiendo alto grado de responsabilidad por sus equipos y por la resolución de problemas. (López, 2022)

Desarrollo de capacidades. Las organizaciones deben preocuparse por desarrollar y generar nuevas competencias en sus miembros. La inversión en actividades de formación y capacitación en pro del mejoramiento y actualización de habilidades y competencias de sus colaboradores crea buenos lazos con la organización y a partir de ello se refleja una mayor productividad, motivación y compromiso por parte de los colaboradores.

2.1.8 Consistencia.

La pluralidad es una característica inherente a los miembros de una organización. Por lo tanto, es esencial fomentar la capacidad de llegar a acuerdos, incluso cuando existan diferentes perspectivas, para establecer valores de aceptación colectiva que

guíen el comportamiento de manera consistente. La consistencia es fundamental, ya que el compromiso de los empleados rara vez se logra a través de reglas y regulaciones impuestas. La investigación sugiere que las organizaciones efectivas son aquellas que pueden mantener la coherencia al alinear sus valores y visiones, generando así una cultura sólida y distintiva.

García (2017) iindicadores que mide esta dimensión:

Valores centrales.- Se refiere a las normas de conducta que dirigen el comportamiento y que son compartidos por todos los colaboradores.

Acuerdo.- Se trata de la capacidad de conciliación que tienen los miembros de la organización y la manifiestan expresa o tácitamente. Diaz (2017) afirma que Denison sostiene que la organización encara diferentes problemas y sus miembros deben ser capaces de llegar a un consenso en cuanto a la solución, así como, resolver sus diferencias entre sus propios miembros.

Coordinación e integración. - Se refiere a que las diferentes áreas de la organización deben trabajar de manera integrada para lograr las metas y objetivos generales.

2.1.9 Adaptabilidad.

Es clave en el entorno empresarial actual y se ubica en el radar organizacional entre los ejes de flexibilidad y orientación externa. Esta dimensión mide la capacidad de una organización para enfrentar y ajustarse a los cambios del entorno de manera efectiva, lo que le permite aumentar su participación en el mercado, asumir riesgos y responder a las exigencias de los clientes.

Indicadores:

Orientación al cambio. Las organizaciones deben estar prestas a los cambios que se generan en el entorno ya que esto es una constante en el volátil mundo de las empresas a nivel mundial. Por lo que, se debe analizar los comportamientos y dirección que la empresa tiene alineándolas a las nuevas

tendencias para generar estrategias que respondan a las exigencias del entorno externo, principalmente compuesto por clientes y proveedores.

Orientación al cliente. Se basa en el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los clientes, por lo que, es primordial conocerlos a fondo para comprenderlos y satisfacer sus necesidades con el fin de crear lazos de lealtad a largo plazo.

Aprendizaje organizativo. Díaz (2017) “indica, se trata de un proceso continuo y dinámico a través del cual las organizaciones convierten las señales del entorno en oportunidades que promuevan la innovación y el crecimiento, de esta manera se obtiene conocimiento y desarrollo de sus capacidades”.

Dirección estratégica.

La misión de una organización es un componente crucial de su cultura, porque establece su dirección y propósito. Una misión clara, comunicada adecuadamente y alineada con los objetivos organizativos permite que los empleados se identifiquen con ella y vean su trabajo como una contribución significativa hacia la consecución de dichos objetivos.

1. **Dirección y propósitos estratégicos.** Son un conjunto de estrategias que representa la intención clara de cumplir con la misión y visión de la organización, las mismas que sirven de guía para que los colaboradores puedan aportar al desarrollo de la organización.
2. **Metas y objetivos.** Las diferentes áreas de la empresa deben tener metas y objetivos alineados a la visión, misión y a la estrategia general de la organización. Asimismo, se deben establecer objetivos específicos por cada área para que el colaborador entienda el valor de las actividades que realiza contribuyen con la misión.
3. **Visión.** Trata de cómo la empresa desea ser reconocida en el futuro, lo cual transmite inspiración en sus colaboradores y la utilizan como guía para

la toma de decisiones y el foco de sus acciones.

2.1.2. Manejo del cambio

En lo concerniente a las bases teóricas, con respecto al cambio en el Clima Organizacional, los cambios en las organizaciones son indistintos, sin embargo, es posible su sistematización y pese a dificultades de su conceptualización, siendo pionero en el indicado tema el investigador Lewin (1947), quien en teoría y práctica sentó bases racionales y teleológicas”. (Lewin, 1936)

Se destacó la continuidad y discontinuidad de los cambios, considerando implicancias como sus costos, señalando que estos últimos serían demasiado costosos, aunque tendrían mejor aceptación por el impacto fragmentario de los mismos, así como la ejecución facilitaría de ajustes y redireccionamiento de sus estrategias primarias (Zimmermann, 2000), (Díaz, 2016) y (Burgos, 2021); complementado por Richard Beckhard, pionero que aportó la definición de las etapas de planeación, implementación, control y mejora. (Formeron, 2020)

Con respecto a las teorías del cambio, Van y Garud (1995) propusieron agrupar teorías de ciclos de vida; teleológica; dialéctica y evolutiva. Las primeras ponen visión a los paralelos con el desarrollo biológico de las entidades. Teleológicamente considera como meta organizacional la que lleva al cambio y su trayectoria. En lo concerniente a las dialécticas, se plantearía que la organización está en un universo pluralista, en el que colisionan hechos, fuerzas y valores establecidos por (Van y Garud, 1995) (Neal y Northcraft, 1991)

Finalmente, para las evolutivas, el cambio resulta de cambios acumulativos en estructuras de multigrupales como poblaciones, comunidades organizaciones, industrias o social. (Díaz, 2016) (Castaño, 2020)

Considerando lo expuesto resulta evidente que existe una dinámica que llevar a reconocer que los cambios afectan no sólo a los procesos antiguos sino a los nuevos elementos que se agreguen; desarrollándose una afectación mutua entre lo nuevo y antiguo configurando una configuración emergente en la entidad. (Díaz, 2016)

(Bamberger y Ligan, 2021)

Courtney et al. (1997) identificaron orientaciones para el cambio en organizaciones, como futuro configurado, adaptado o reservado en participación. Tomar en cuenta alguna de estas, con sus recompensas y riesgos, permite vislumbrar mejor la estrategia de cambio. En tanto con relación al modo de cambio cita la adaptación, la reorientación y la recreación. (Domínguez y Giordano, 2009; (Courtney et al., 1997)

Entre las principales características del cambio “es grado constante, por cuanto está sujeto a factores tecnológicos, políticos, sociales o económicos, entre otros. Es disruptivo, debido a que producto impactos de gran magnitud y exponencial por cuanto debido a su rapidez de ocurrencia como a su desarrollo complejo involucro a la totalidad del personal organizativo, como soporte” (Conteras, 2018) (García, 2021)

Dentro de los componentes y las etapas del cambio organizacional; Acosta (2002) categoriza “los componentes de los cambios en una organización en bloques infraestructurales, formales, procesales productivos, serviciales y tecnológicos, cultural y comportamental a nivel humano”. (Dominguez y Giordano, 2009) (Gonzalez y Quintanilla, 2017) (Acosta , 2002)

Lewin (1947) expuso:

En su análisis sobre los cambios las etapas o secuencias que deben atravesar los procesos de cambio para obtener resultados positivos o adecuados, como son el descongelamiento del status quo, para a continuidad efectuar el Movimiento hacia el nuevo estado o introducción de los nuevos estándares y finalmente conseguir el re-congelamiento de los cambios logrados para dar firmeza al cambio (Domínguez yGiordano, 2009). (Lewin, 1936)

Teóricamente, para el sector público, Jeffrey Pfeffer resalta más la competencia en el poder que en construir consensos o racionalización de la toma de decisiones. El resultado es completamente opuesto a lo esperado por la prevalencia política por el primero y libertad e innovación para el segundo. Asimismo, hay escuelas que proponen modelos como la incrementalista, con

su acción y reacción ampliamente relacionadas; la impulsiva que busca largas etapas equilibradas; y la del cambio continuo que se basa en la transformación pura y de constante desequilibrio dirigidos siempre a mejores ambientes transversivos. Bernard Burnes recurre al diseño y gráfica para esquematizar las etapas de descongelamiento, cambio y recongelamiento. (Hartasanchez, 2009)

Al descongelar se prepara el ambiente para el cambio; debiendo captar el esfuerzo en la rotura del equilibrio existente entre las fuerzas de la organización, generándose tensión tanto natural como inducida. (Hartasanchez, 2009)

En la etapa de cambio, “se efectúan acciones estimativas de la democratización del proceso, se busca la convergencia y se amplía la participación. Se refuerza la autoestima en el personal, se impulsa la credibilidad del líder, haciéndose lo posible por superar los síntomas de la etapa anterior, manteniendo la paciencia de la primera, así como la resistencia a la presión por buscar una zona de confort”. (Hartasanchez, 2009)

López (2011) cita a Tejada (2010) al referirse. “Los individuos, los grupos y la organización son las bases transformadoras. Los primero porque la conforman dándole identidad y estableciendo la diferencia. En realidad, en ellos radica el poder y la competitividad para lograr el cambio”

En cuanto a los grupos sientan las bases organizativas del desarrollo, que finalmente la organización, debe establecer mediante procesos basados en los objetivos. “Como componentes reales se conciertan los individual, colectivos e histórico de la entidad frente a un entorno cambiante. Es lo histórico lo que permite hallar conocimientos previos frente al entorno; a través de la experiencia maestra y raciocinio maduro”. (Lopez, 2011) (Tejada, 2011)

López. (2011) resalta:

La importancia de valores, conducta y expresiones humanas para reconocer patrones culturales del enfoque. Son estas concepciones individuales y grupales, una vez producido el aprendizaje sobre ellas; permiten un personal capacitado y comprometido con la acción organizativa.

Se destaca como puntos sobre los que se basará la necesidad una gestión de cambio a la reingeniería; el talento laboral suficiente, la tercerización de servicios, la vejez del personal, la tecnología y la obsolescencia profesional” (Manuele, 2012).

El aspecto más crítico en toda gestión al cambio es la resistencia al cambio y, de acuerdo con Zaltman y Duncan (1977), citado por Gonzáles A. (2014); es todo acto para mantener las cosas como están oponiéndose a toda alteración. Difícil de llevar al raciocinio debido a la enormidad de factores influyentes; se da tanto a nivel personal como colectivo o general en la entidad. Individual o colectivamente, toma la forma de acciones coercitivas contra el normal desenvolvimiento de las actividades en la institución, como paros, huelgas reducción productiva y reducción cualitativa de los productos o servicios.

Solo ofrece inestabilidad, incertidumbre y dificulta la gestión regular, así como la producción, a todo nivel en la corporación. “Lo conveniente a considerar es que esas dificultades no deben personificar un problema mayor, debiéndose activar la participación de todos los estamentos para implicar a la totalidad del personal; tomando en cuenta costumbres sociales del grupo donde se aplica. No es conveniente creer que grupos mejor preparados intelectualmente van a responder apropiadamente, dado que puede ocurrir lo contrario” (Campos, 2022) (Gonzalez A, 2014).

González (2014) detalla:

Como gérmenes de resistencia a lo individual en lo concerniente a percepción, personalidad y necesidad; a las costumbres, como hábitos y rutinas grabados por la continuidad. A la seguridad, por la amenaza que plantea el mudar de

conductas, y la afectación del status. Los factores económicos son otro aspecto que frente a la elevación de la productividad no se observa muchas veces el incremento de sueldos y salarios.

El trabajador indica que el pago es el mismo se hagan o no los cambios. El miedo a lo desconocido, debido a considerar los nuevos procesos como poco funcionales e inconvenientes, debido a que cada individuo tiene un modo propio de percibir la realidad y, en consecuencia, procesan de diferentes maneras y sobre todo selectiva, la información. (Gonzalez A. , 2014) (Murguia, 2021)

Para la administración del cambio, “ se debe tener en cuenta si este fue casual o planificado. Los primeros devienen de situaciones circunstanciales y necesitan pequeños procesos, mínimos ajustes y una planificación mínima, dado que son rápidos”. Respecto al cambio planificado, según Robbins (2004) involucra aumento de la capacidad, cambio de conductas de la fuerza laboral y consideración de las permutas del medio. Stoner (1984), citado por González A. (2014) señala la relación entre el status y la oposición al cambio, fuerza, externa o interna; desarrollada por los individuos que necesitan capacitación para aceptar el nuevo contexto; ocasionando que las entidades modifiquen muchos de sus paradigmas, conceptos fundamentales y métodos de operación”. (Gonzalez A. , 2014) (Quesada, 2021)

Todo lo enunciado cambia constantemente y obliga al trabajador a capacitarse para mantener su puesto de trabajo, se altamente capacitados y mejor preparado y muy efectivamente perjudicado por la alta productividad de los elementos tecnológico como robots; por lo que la mano de obra no tiene elementos para confrontarla”. “Para la precisión de los ciclos en la gestión cambiante, la mayoría de los tipos y patrones efectivos consideran inicialmente la determinación de objetivos, con claridad, prioridad medidas y grados de logro. Asimismo, la creación de una táctica innovadora, el diseño del cambio organizacional. Posteriormente se debe conservar y fortalecer las técnicas de cambio”. (Gonzalez A, 2014) (Mayta, 2020) (Bonifacio, 2020)

Otros ámbitos para considerar son “la cultura organizacional, por su dominio inmediato sobre la producción y la rentabilidad; porque son costumbres diferenciables en la entidad y ante el cambio solo lo apoyan por sus beneficios en renta, fomenta la capacitación, debiendo para ello considera los puntos generales a tratar y no concentrarse en solución única utilidad; pensando en introducir lo cambios paulatinamente”. (Gonzalez A. , 2014) (Huaccha y Vigo, 2021)

La gestión del cambio organizacional “es la evaluación constante del proceso de cambio y que deviene en feedback y motivación, para el direccionamiento correcto de la organización, generando aprendizaje a todo nivel (Pacheco-Polo, 2021) y que está sujeta a fases que deben ser superadas pese a posibles tendencias al fracaso”. “Este proceso de altas y bajas se le conoce como curva de cambio y presenta cuatro etapas denominadas rechazo o negociación, resistencia, exploración y aceptación o compromiso”. (Pacheco, 2021) (Conteras, 2018) (Terrones, 2021)

Para poder efectuar la medición de la gestión del cambio organizacional, y habiéndose considerado los múltiples enfoques de los diferentes autores que abordaron el tema se consideraron cuatro dimensiones que permitían definir el marco operativo para la definición de la variable gestión cambio organizacional, como son el liderazgo, el personal o recursos humanos, la comunicación o flujo de información y, los procesos y estructuras”. (Dominguez y giordano (2009) (Fernandez, 2013) (Segredo, 2013) (Delgado y Nuñez, 2015)

2.2 Antecedentes

2.2.1 Internacionales

Cárdenas y Ethel (2023)

Cultura organizacional como estrategia dinamizadora del cambio en instituciones de educación superior. Colombia. Tuvo como objetivo caracterizar la cultura organizacional como estrategia dinamizadora del cambio en instituciones de educación superior en Barranquilla, Colombia. Se sustentó en una investigación descriptiva, con un diseño no experimental de campo. La

población estuvo integrada por 44 docentes, asimismo se aplicaron dos (2) encuestas, una de cultura Organizacional (31 ítems) y otra de cambio organizacional (8 ítems). Se organizaron con preguntas cerradas, formuladas de acuerdo con la escala de Likert, con cuatro alternativas que presentaron el grado de opinión de los encuestados con ponderación precodificada de 4 a 1, para facilitar su interpretación estadística. Se le aplicó a dicho instrumento la validez de contenido y la confiabilidad con un método estadístico denominado coeficiente de Cronbach. Los resultados indican que la cultura organizacional tal y como se evidencia en la organización educativa es una fuente dinamizadora para asumir el cambio organizacional, destacando como conclusión que hay pertenecer a un contexto tan competido como la academia en Colombia, requiere de mucho esfuerzo y compromiso, lo que les facilita adquirir un mayor estatus social y financiero que posibilite el desarrollo organizacional a nivel de las instituciones de educación superior.

Gómez et al. (2023)

La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior. La cultura organizacional ha determinado el comportamiento de los individuos en las empresas y ha forjado una personalidad colectiva que, según numerosos estudios, influye en la conducta y la productividad de los trabajadores. Por ello, las ciencias administrativas han puesto especial interés en su estudio con la finalidad de determinar su impacto en tópicos como el liderazgo, trabajo en equipo, cohesión social, entre otros. Por tanto, en la presente investigación-sustentada en un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal-se procura explicar la influencia de la cultura organizacional en el engagement de los trabajadores del Tecnológico Nacional de México, según los modelos de Cameron y Quinn (2006), y Salanova et al. (2000), respectivamente. Para esto, se aplicó un cuestionario a una muestra estadística de 297 trabajadores con 96 % de nivel de confianza y 4 % de margen de error. Con la información recopilada se construyeron 45 modelos de regresión lineal, y se encontró evidencia

estadísticamente significativa de la influencia de la variable predictora sobre la variable dependiente, con valores de correlación r^2 entre 0.251 y 0.319. En concreto, se destaca la dimensión de dedicación del engagement como la de mayor influencia por parte de la variable independiente. Además, se observa que la cultura de tipo clan influye de manera más significativa sobre las tres dimensiones de la variable dependiente.

Arreola y Canizales (2023)

Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. Se analiza la relación entre identidad y compromiso organizacional en las empresas familiares medianas con el fin de contribuir al campo de conocimiento de la empresa familiar y gestión de la identidad organizacional. El método es cualitativo con la estrategia de estudio de caso múltiple. Se eligieron tres empresas familiares medianas. De acuerdo con los hallazgos, los empleados familiares tienen mayor identidad organizacional que los empleados no familiares y el compromiso organizacional está directamente relacionado con la identidad. Además, la generación familiar propietaria influye en ambas variables, siendo en la segunda generación donde se encuentran mayores niveles de identidad y compromiso organizacional en sus tres dimensiones, en empleados no familiares. Se sugieren líneas de investigación que comparen empresas familiares con no familiares, las cuales contemplen también empresas pequeñas.

2.2.2 Nacionales

Cespedes (2023)

Gestión municipal y desarrollo turístico en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, San Martín – 2023. El trabajo investigativo tuvo como principal objetivo, determinar la relación entre la gestión municipal y el desarrollo del turismo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba. Investigación de cuantitativo, tipo básica, no experimental, nivel correlacional y de corte

transversal; la población y muestra se compuso por 50 trabajadores municipales a quienes aplicaron un cuestionario como instrumento de recojo de datos. Los resultados revelaron, el nivel de gestión municipal fue medio (42%), mientras que el nivel del desarrollo turístico fue alto (62%). De la misma manera, identificándose que las dimensiones planeamiento estratégico, capacitación y recursos en turismo, presupuesto muestran asociación significativa con el desarrollo turístico, dado que el p-valor se encuentra dentro de las reglas de aceptación $p < 0.05$, encontrándose en tendencias de correlación positiva media y débil. Conclusión: existe relación significativa entre los temas, debido a que el p – valor fue .000 y el coeficiente de correlación r fue .687; es decir, el grado de influencia de la gestión municipal en el desarrollo del turismo fue en un 47%.

Cardenas (2023)

Inteligencia Emocional y estrés en alumnos de primaria de un colegio de San Juan de Lurigancho. La presente investigación tuvo por objetivo de analizar la relación de la inteligencia emocional y estrés cotidiano en alumnos de primaria de un colegio de San Juan de Lurigancho. El estudio es de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 369 escolares de cuarto, quinto y sexto grado de primaria, cuyas edades varían entre los 9 a 12 años, de ambos sexos. Para la recolección de datos se empleó la Escala de Estrés Cotidiano Infantil (EECI) e Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On. Los resultados señalan que existe una correlación negativa, moderada y estadísticamente significativa ($Rho = -.483$, $p = .000$, $p < .001$), lo que denota que a mejor capacidad de manejo emocional mejor será el manejo de las situaciones de estrés cotidiano que experimenten. Asimismo, se encontró relación negativa y moderada entre la inteligencia emocional y las dimensiones del estrés cotidiano, de forma similar el estrés y las dimensiones de inteligencia emocional, como Intrapersonal y estado de ánimo, se dónde la relación fue débil negativa, a diferencia de las dimensiones interpersonal la adaptabilidad y el manejo de estrés donde la correlación fue negativa y moderada. Por otro lado, el 39% de alumnos presentan niveles altos la

inteligencia emocional y El 41% de escolares presentan una intensidad baja de estrés en situaciones cotidianas.

Minchan (2024)

Planeamiento estratégico y calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Calzada, San Martín – 2023. El estudio tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Calzada, San Martín - 2023. El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel – correlacional y de corte transversal. Los participantes fueron 58 trabajadores municipales; la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que el nivel de planeamiento estratégico fue alto (40%) y de igual manera, el nivel de la calidad de servicio fue alto (44%). Asimismo, se demostró que el planeamiento estratégico tiene relación significativa con las dimensiones de la calidad de servicio (estructura organizacional, proceso funcional, resultados obtenidos); debido a que la significancia fue ($p = .000$). Conclusión: Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y calidad servicio en la Municipalidad Distrital de Calzada, 2023; debido a que el p – valor fue .000 y el coeficiente de Rho de Spearman fue .905 (correlación positiva muy alta); por lo tanto, se admite la hipótesis alterna.

Pino y Wilman (2020)

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020. El Clima organizacional es el comportamiento en el ambiente de trabajo lo cual les permite tener un favorable clima y adecuado desempeño laboral en los trabajadores, si contribuye al cumplimiento de los objetos establecidos. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020. Investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional y el diseño de estudio no experimental transversal. Se

trabajo con una muestra censal conformada por 50 trabajadores administrativos; la técnica para la recolección de datos fue encuesta, cuyo instrumento para recoger los datos obtenido es el cuestionario; así mismo se utilizó la prueba de correlación de rho Spearman donde se procesó la información de estadísticas que dio un coeficiente de relación de 0.289 y teniendo un valor de significancia bilateral 0.042, se define que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de acuerdo a los resultados obtenidos, por consiguiente también se utilizó el programa de SPSS v26, obteniendo valor de 0,825 y 0,838 de fiabilidad respectivamente a las variables. En conclusión, si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de manera conforme se siga mejorando el clima organizacional, se obtendrá mejor relación entre el desempeño laboral.

Salud (2021) en su tesis:

Cultura corporativa y clima laboral en la municipalidad provincial de cañete, 2021. Tuvo por objetivo, a través del personal de la Municipalidad, conocer la relación existente entre las variables: cultura corporativa y clima laboral, y proponer políticas de acción correctiva que permitan el cambio y mejoramiento en la atención personalizada y servicios de calidad a los usuarios de la comunidad Cañetana. La población universal estuvo constituida por 402 trabajador sin distinción de la condición y jerarquía laboral, Para los efectos de la estimación estadística del tamaño de la muestra, se trabajó con el Muestreo Aleatorio Simple, aplicable para cuando el Universo Poblacional es Finito ($Z = 1.96$; $S^2 = 0,4$; $E = 0,05$; $UPF = 402$), constituyéndose la Muestra Poblacional en 152 trabajadores que vienen actualmente brindando servicios en la Municipalidad Provincial de Cañete. La cantidad de participantes en la muestra representativa se obtuvo a través de la fórmula para la Estimación estadística para muestras finitas.

Flores (2022)

Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores

del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores (Lima - Perú), 2022. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el work engagement en los trabajadores del área de Riesgos de una empresa del Sector Bancario en el distrito de Miraflores (Lima - Perú), 2022. La investigación se ejecutó mediante muestreo probabilístico, aleatorio simple. Aplicándose un diseño no experimental, transversal, correlacional. La población para el estudio fue de 122 trabajadores; no obstante, se trabajó con una muestra significativa, considerando un nivel de confianza al 95% y un margen de error del 5%. Por lo que, la muestra fue de 93 trabajadores. Para el despliegue del instrumento se consideró una encuesta, la que estuvo compuesta por 21 ítems. Asimismo, se adaptaron para la investigación los cuestionarios Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y Denison Organizational Culture Survey (DOCS). Para el análisis inferencial se aplicó el estadístico de Rho de Spearman. Los resultados revelaron una correlación fuerte y positiva ($Rho = ,620$) entre las variables con un nivel de significancia menor a 5 % ($p\text{-valor} < 0.05$) con 93 casos relacionados. Aceptándose la hipótesis de la investigación: La Cultura Organizacional está relacionada con el Work Engagement.

2.2.3 Locales

Baca (2020)

Cultura corporativa y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2020. Correlacional con las variables de estudio sobre la cultura corporativa y la efectividad organizacional, con una población de 169 trabajadores y una muestra de 118 funcionarios de todos los niveles, se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñó un cuestionario para cada una de las variables de estudio que comprendió doce (12) preguntas, empleándose la Escala de Likert, De acuerdo (DA) = 3, Indeciso (I) = 2. En desacuerdo (ED) = 1. Los resultados obtenidos el comportamiento de la cultura corporativa mostró un nivel alto con el 61,9% de las respuestas con un coeficiente Rho de Spearman del 0,774. La dimensión filosofía y los supuestos tuvieron un

resultado del 66,1% para las respuestas del nivel alto, con un coeficiente Rho de Spearman del 0,488. La dimensión valores culturales de la organización de las respuestas de los colaboradores fueron del 66,1% para el nivel alto con un coeficiente Rho de Spearman del 0,617. El comportamiento de la dimensión conductas compartidas de presentaron para el nivel alto el 62,7% de las respuestas, con un Rho de Spearman del 0,692. Los símbolos culturales tuvieron resultados de nivel alto con el 58,5% con un Rho de Spearman del 0,709.

García (2022)

Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. influenciando en la variable compromiso laboral ubicándose en el nivel alto de 84.21%, en el nivel medio de 15.79% y el nivel bajo de 0.00%; con un coeficiente de Rho Spearman de 0.572 y una significancia bilateral nulo. Para la dimensión de hábitos con una influencia de 65.79%, un coeficiente de rs de 0.327 y un P valué de 0.045. Los valores influyen con un nivel alto de 94.74%, un p (rho) de 0.372 y una significancia bilateral de 0.021. Para las creencias influyen con una 81.58%, una rho de Spearman de 0.561 y un P valué de 0.000. Las normas con una influencia de 76.32%, p (rho) de 0.575 y una significancia bilateral de 0.000. Concluyó, existió influencia entre la variable cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Ramírez (2022)

Cultura institucional y su implicancia en la calidad del servicio en la Dirección Regional de Educación (DRET) Tumbes, 2022. El objetivo fue determinar la implicancia de la cultura institucional en la calidad del servicio en la Dirección Regional de Educación, Tumbes, 2022. La investigación descriptiva, correlacional, no experimental, cualitativa, transversal, con una población censal de 58 colaboradores administrativos, aplicándose la técnica de la

encuesta con dos cuestionarios con 15 preguntas cada uno, en escala de Likert. Los resultados fueron que existió implicancia del 58,6% de la variable cultura institucional en la calidad de servicio, las dimensiones representadas por los factores de personalidad con 65,5% de las respuestas, los factores simbólicos experimentaron un 60,3% de las respuestas y los factores de la comunicación tuvieron respuestas de un 60,5% de las encuestas. Se observa que existió una relación baja con un coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0,345$) y la Sig. Bilateral equivalente a 0,016 ($p\text{ valor}<0,05$) entre variable cultura institucional con la variable calidad de servicio. Las conclusiones fueron la existencia de una implicancia directa, positiva y significativa, del nivel de puntuación alto con el 58,6% de las respuestas de los colaboradores de la DRET, 2022.

Pintado (2022)

Cultura organizacional y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022. Tuvo como objetivo determinar si la cultura organizacional tiene implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes. Investigación descriptiva, no experimental, transversal, correlacional con las variables de estudio sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral, se trabajó con una muestra censal conformada por 59 trabajadores administrativos utilizándose la técnica de la encuesta y se diseñó un cuestionario para cada una de las variables de estudio que comprendió doce (12) preguntas, empleándose la Escala de Likert, De acuerdo (DA) = 3, Indeciso (I) = 2, En desacuerdo (ED) = 1. Los resultados mostraron que la cultura organizacional determinó un nivel alto con el 71.19% y el desempeño laboral con el 69.49% de las respuestas con un coeficiente Rho de Spearman del 0,865. La dimensión artefactos tuvo un resultado del 67.80% para las respuestas del nivel alto, con un coeficiente Rho de Spearman del 0,744. La dimensión valores de las respuestas de los trabajadores fueron del 64.41% para el nivel alto con un coeficiente Rho de Spearman del 0,759. El comportamiento de la dimensión supuestos básicos de presentaron para el nivel

alto el 61,02% de las respuestas, con un Rho de Spearman del 0,773.

2.3 Definición de términos básicos

2.4 Compromiso organizacional

Vínculo que incide en la permanencia del personal en una organización, modela su forma de hacer las cosas y disminuye los niveles de rotación del recurso humano. Es una actitud deseada por los emprendedores, pero desafiante de lograr (Shanker, 2018).

2.5 Cultura corporativa

Intensidad de la participación de un empleado e identificación con la organización, y disposición a realizar un esfuerzo en beneficio de la organización (Hellriegel y Slocum, 2009).

2.6 Cultura institucional.

Son los valores, creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización (Denison, 1991, p. 2).

2.7 Identificación

Una persona acepta una demanda o una recompensa externa como si fuera de importancia personal y, por lo tanto, usa la autorregulación para hacer comportamientos requerido.

2.8 Lazos de amistad

Se determina por formar lazos de amor y empatía entre los trabajadores de una institución: Pueden florecer o deshacerse; el trabajo puede fluir de manera tranquila o encontrar barreras debido a la disposición física (Franklin y Krieger, 2012, p.373).

2.9 Lealtad

Es la disposición para proteger a una persona tanto física como emocionalmente” (Robbins y Coulter, 2014, p.549). De la misma forma, se puede decir que los individuos resguardan a su institución como si fuera su hogar.

2.10 Manejo del Cambio.

Proceso de evaluación y redireccionamiento del cambio en una organización, que debe llevarse a cabo eficientemente superando los obstáculos y obteniendo los objetivos planeados (Domínguez y Giordano, 2009).

2.11 Personalidad

Es la combinación única de patrones emocionales, conductuales y de pensamiento que afecta su manera de reaccionar o su interacción con sus semejantes (Robbins y Coulter, 2014, p.455).

2.12 Relaciones internas

Es la acomodación entre diferentes intereses que están involucrados en el proceso de lograr los objetivos de la empresa

2.13 Satisfacción laboral

Actitudes o sentimientos de las personas hacia varios aspectos de su trabajo donde esos sentimientos o actitudes pueden ser positivos o negativos (Wirawan, 2017).

CAPÍTULO III

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

La cultura corporativa tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas

1. La identificación tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.
2. La consistencia tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.
3. 3.La adaptabilidad tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.
4. La dirección estratégica tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

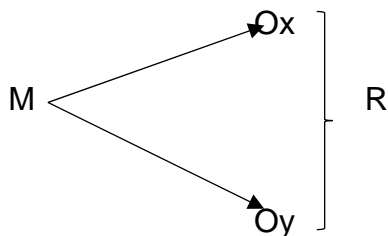
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

A la investigación le correspondió un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional”, según los planteamientos de Hernández et al. (2014) dicen:

Los estudios descriptivos analizan acerca de los elementos característicos que poseen los individuos, grupos poblacionales, comunidades u otros fenómenos motivos de estudio, con el fin de determinar y describir su comportamiento y

correlacional porque su propósito fue describir o sustentar la asociación entre dos o más variables significativas, a través de coeficientes de correlación, los cuales son índices matemáticos que brindan información respecto al nivel e intensidad asociativa entre dos o más variables.

La investigación sobre la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio se cimentará en el diseño no experimental, de corte transversal, de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional, que presentamos mediante el esquema siguiente:



Donde:

M: Muestra

Ox: Variable 1: Cultura corporativa

Oy: Variable 2: Manejo del cambio

R: Relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

3.1.1 Población

Conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación (Carrasco, 2019).

En el presente estudio la población estuvo constituida por 36 trabajadores administrativos comprendidos por directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, en la condición de nombrados y contratados bajo los regímenes de la institución, según los registros del Área de Personal de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes.

Tabla 1
Población laboral de la MD San Jacinto

Categoría laboral	N° Trabajadores
Directivos	2
Profesionales	7
Técnicos	12
Auxiliares	15
Total	36

Fuente: Área de Personal, MDSJ, 2023

3.1.2. Muestra

Es una parte seleccionada de la población a la cual se efectuará la medición y observación de las variables en estudio. Según García (2016) indica. Es un subconjunto de la población sobre la cual se realizará alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población (p. 130).

La muestra del presente estudio fue censal y/o intencional porque los elementos considerados serán el mismo número de trabajadores que conformaron la población es decir 36 trabajadores administrativos de la MDSJ.

3.1.3. Muestreo

Carrasco (2019) señala:

“Es la técnica permite seleccionar muestras adecuadas de una población de estudio. El muestreo debe conducir a la obtención de una muestra representativa de la población de donde proviene, esta condición establece que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra. El estudio de selección de muestras, en sí constituye todo un estudio pormenorizado que no atañe al estudio en este texto”.

La encuesta se realizó mediante la aplicación del instrumento basado en dos cuestionarios a la hora de ingreso del personal de la municipalidad, un cuestionario

para la variable cultura corporativa con veinte preguntas y uno para la variable manejo del cambio con 30 preguntas, ambos en escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

3.4.1. Métodos

Método inductivo.

Método empleado tanto en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico al establecerse las categorías y dimensiones de la cultura corporativa y manejo del cambio; facilitando un tratamiento a la información desde los conceptos básico hasta la formulación de las conclusiones.

Método deductivo

Porque; se siguió un proceso sintético - analítico ya que se presentaron conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extrajeron conclusiones o consecuencias en las que se aplicaron; o se examinaron casos particulares. En la investigación se explicaron la teoría de las variables de la cultura corporativa y el manejo del cambio y sus dimensiones.

Método cuantitativo

Su propósito fue explicar, predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogieron y analizaron datos cuantitativos sobre las variables y sus dimensiones de la cultura corporativa y el manejo del cambio al emplearse la escala de Likert en sus ítems

Técnica

Según Bernal (2016), en la ejecución del trabajo se emplearon:

Técnica documental

Que, permitieron revisar, analizar y cuestionar la literatura de los textos, revistas e informes técnicos y administrativos y en artículos científicos relacionada a las variables de estudio, esta información fue compilada utilizando la ficha bibliográfica. (Anexo 4, 5,6 y 9)

Técnica de la encuesta

Es un procedimiento de la investigación, la cual consiste en obtener información de las personas encuestadas, mediante el uso de cuestionarios, diseñados en forma previa para la obtención de información específica (Bernal, 2016).

“Técnica que fue empleada en la recopilación de los datos mediante un cuestionario dirigido a la unidad de análisis de la muestra por investigar, la elección de esta técnica nos facilitó la recolección de datos cuantitativos y cualitativos derivados del muestreo”.

Instrumentos

Falcón y Herrera (2005) refieren "A los dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p. 12). Empleándose:

Fichas bibliográficas, Se utilizaron en la registración de la información de la literatura de las variables.

Libreta de apuntes. Se emplearon para la consignación de las ocurrencias y/o situaciones en el lugar y momento de la ejecución del proyecto.

Cuestionario. Se emplearon dos cuestionarios con 20 y 30 preguntas para cada variable en estudio, en escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo. (Anexo 5, y 6)

3.5. Procesamiento y análisis

Procesamiento

Después de aplicar la encuesta al grupo de estudio se procedió a tabular los datos en hojas Excel para exportarles al Programa SPSS y obtener las tablas de frecuencias absolutas y relativas, el P- valor, el coeficiente de correlación Rho de Spearman utilizado para variables categóricas, estos resultados permitieron determinar la implicancia entre variables, la prueba de hipótesis y la correlación entre variables; para luego ser sometido al análisis.

Análisis

El análisis estadístico se realizó en lo descriptivo e inferencial; asimismo se efectuó el análisis cualitativo, y correlacional fundamentándose en los tópicos de la revisión de literatura, permitieron determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

3.6. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se recurrió a la implementación de una prueba piloto compuesta por diez colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto de Tumbes, mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach que mide la consistencia interna de la prueba y su aplicación en otra realidad debe resultar iguales o parecidas respuestas.

Hernández et al. (2014)

De acuerdo con las instrucciones de los autores los resultados del cálculo del coeficiente se pueden apreciar mediante la siguiente escala de valores que para los niveles de 0,53 a menos tenemos una confiabilidad débil, de 0,54 a 0,59 Confiabilidad baja, de 0,60 a 0,65 Confiable, de 0,66 a 0,71 Muy confiable, de 0,72 a 0,99 Excelente confiabilidad 1,0 Confiabilidad perfecta. (Hernández et al., 2014)

Los resultados de la prueba piloto producto de la aplicación a diez colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, al cuestionario elaborado con veinte preguntas en escala de Likert, para medir los datos de la variable cultura corporativa el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, arrojó 0,976, niveles de excelente confiabilidad, aceptables para el desarrollo de la investigación. Para la variable manejo del cambio obtuvo un coeficiente 0,972 para las 30 preguntas aplicadas al grupo piloto. (Tabla 2 y 3) y (Anexo 7 y 8).

Tabla 2

Fiabilidad de cultura corporativa

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.976	20

Fuente: Prueba Piloto

Tabla 3

Fiabilidad de manejo del cambio

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.972	30

Fuente: Prueba Piloto

3.7. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura corporativa

Definición conceptual

“Intensidad de la participación de un empleado e identificación con la organización, y disposición a realizar un esfuerzo en beneficio de la organización” (Hellriegel y Slocum, 2009)

Definición operacional

Los datos para la variable cultura corporativa se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 20 preguntas en escala de Likert, con

cinco alternativas de respuesta, aplicadas a los 36 colaboradores de la MDSJ. (Tabla 4) y (Anexo 1, 2 y 3)

Dimensiones

Identificación

Indicadores: empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades.

Consistencia

Indicadores: valores centrales. acuerdos, coordinación, integración.

Adaptabilidad

Indicadores: orientación al cambio. orientación al cliente, aprendizaje organizativo.

Dirección estratégica

Indicadores: visión, misión.

Tabla 4

Dimensiones, indicadores, e ítems de variable cultura corporativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de Capacidades	1, 2, 3, 4, 5,
Consistencia	Valores centrales. Acuerdo Coordinación Integración.	6, 7, 8, 9, 10,
Adaptabilidad	Orientación al cambio. Orientación al cliente Aprendizaje organizativo.	11, 12, 13, 14, 15,
Dirección Estratégica	Visión Misión	16, 17, 18, 19, 20.

Variable 2: Manejo del Cambio

Definición conceptual

Proceso de evaluación y redireccionamiento del cambio en una organización, que debe llevarse a cabo eficientemente superando los obstáculos y obteniendo los objetivos planeados (Dominguez y Giordano, 2009).

Definición operacional

Los datos para la variable manejo del cambio se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 30 preguntas en escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta, aplicadas a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. (Tabla 5) y (Anexo 1, 2 y 3)

Dimensiones

Liderazgo

Indicadores: visión compartida, habilidades de liderazgo, confianza, trabajo en equipo, agentes de cambio.

Recursos Humanos

Indicadores: motivación, habilidades, conocimientos y aptitudes, confianza entre pares, valores compartidos.

Comunicación

Indicadores: canales y medios de comunicación, comunicación de la visión, comunicación para el cambio.

Procesos estructurales

Indicadores: claridad en la definición de roles, flexibilidad de la estructura, flexibilidad de los procesos.

Tabla 5***Dimensiones, indicadores, e ítems de variable manejo del cambio.***

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo	Visión compartida Habilidades de liderazgo, Confianza Trabajo en equipo Agentes de Cambio	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
Recursos Humanos	Motivación Habilidades, conocimientos y aptitudes Confianza entre pares Valores compartidos	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38,
Comunicación	Canales y medios de comunicación. Comunicación de la visión Comunicación para el cambio.	39, 40, 41, 42, 43, 44,
Procesos estructurales	Claridad en la definición de roles Flexibilidad de la estructura Flexibilidad de los procesos.	45, 46, 47, 48, 49, 50.

**Fuente:
cuestionario**

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Tabla 6

Implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio

Nivel	Cultura corporativa			Manejo del cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	74 a 100	19	52.8	110 a 150	17	47.2
Media	47 a 73	11	30.6	70 a 109	11	30.6
Baja	20 a 46	6	16.7	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

La variable cultura corporativa tuvo réplicas de nivel alto con 52,8%, para nivel medio con el 30,6% y nivel bajo con 16,7% con implicancia en la variable manejo del cambio con 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para nivel medio y del 22,2% en nivel bajo como resultados de aplicación de encuestas a 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Jacinto.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: La cultura corporativa tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Resultas que se comprobaron con el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman de 0,531 con significación bilateral de 0,000 indicándonos la existencia de

una relación de asociatividad entre las variables de estudio con una implicancia de nivel medio entre la cultura corporativa y el manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Tabla 7

Correlación de la cultura corporativa y el manejo del cambio

Rho de Spearman		Cultura	Manejo del
		Corporativa	Cambio
Cultura Corporativa	Coeficiente de correlación		,531**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del Cambio	Coeficiente de correlación	,531**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	

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

Para el objetivo específico 1: Explicar la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 8

Implicancia de la identificación en el manejo del cambio

Nivel	Identificación			Manejo del cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	25	69.4	110 a 150	17	47.2
Media	12 a 18	7	19.4	70 a 109	11	30.6
Baja	5 a 11	4	11.2	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

La dimensión identificación que estudio los indicadores sobre el empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, tuvieron contestaciones de nivel alto con 69,4% para el nivel medio con 19,4% y para el nivel bajo con el 11,2% con una

implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: La identificación tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Respuestas que se corroboran con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,637 con significancia bilateral de 0,000 revelando una relación de asociatividad entre las variables de estudio, con una implicancia de nivel medio entre la dimensión de la identificación y la variable manejos del cambio. Aceptando la hipótesis del objetivo específico uno.

Tabla 9

Correlación de la Identificación y el manejo del cambio

	Rho de Spearman	Identificación	Manejo del cambio
Identificación	Coeficiente de correlación		,637**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del cambio	Coeficiente de correlación	,637**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	

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

Para el objetivo específico 2: Analizar la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 10

Implicancia de la consistencia en el manejo del cambio

Nivel	Consistencia			Manejo del Cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	20	55.6	110 a 150	17	47.2
Media	12 a 18	9	25.0	70 a 109	11	30.6
Baja	5 a 11	7	19.4	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

La dimensión consistencia que involucró los indicadores: los valores centrales, acuerdos, coordinación, integración, observaron respuestas de nivel alto con el 55,6% en nivel medio con el 25,0% y para el nivel bajo con el 19,4% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la municipalidad Distrital de San Jacinto.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La consistencia tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Afirmaciones que se comprobaron con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,520 con una significación bilateral de 0,000 mostrando una relación de asociatividad entre las variables de estudio, con una implicancia de nivel medio entre la dimensión consistencia y la variable manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico dos.

Tabla 11*Correlación de la consistencia y el manejo del cambio*

Rho de Spearman		Consistencia	Manejo del cambio
Consistencia	Coeficiente de correlación		,520**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del cambio	Coeficiente de correlación	,520**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	

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

Para el objetivo específico 3: Determinar la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 12*Implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio*

Nivel	Adaptabilidad			Manejo del cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	21	58.3	110 a 150	17	47.2
Media	12 a 18	10	27.8	70 a 109	11	30.6
Baja	5 a 11	5	13.9	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión adaptabilidad con sus indicadores la orientación al cambio, la orientación al cliente y el aprendizaje organizativo, tuvieron respuestas de nivel alto con el 58,3% para el nivel medio con el 27,8% y nivel bajo con 13,9% con implicancia en la variable manejo del cambio con 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el

nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la indicada municipalidad.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: La adaptabilidad tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Aseveraciones que las podemos constatar con el coeficiente Rho de Spearman de 0,524 con una significancia bilateral de 0,000 demostrando la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio, con una implicancia de nivel medio entre la dimensión adaptabilidad y la variable manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres.

Tabla 13

Correlación de la adaptabilidad y el manejo del cambio

Rho de Spearman		Adaptabilidad	manejo del cambio
	Coeficiente de correlación		,524**
Adaptabilidad	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del cambio	Coeficiente de correlación	,524**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	

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

Para el objetivo específico 4: Describir la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 14

Implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio

Nivel	Dirección estratégica			Manejo del cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	18	50.0	110 a 150	17	47.2
Media	12 a 18	12	33.3	70 a 109	11	30.6
Baja	5 a 11	6	16.7	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión que estudió la dirección estratégica con los indicadores sobre la visión, misión, los valores institucionales tuvieron aseveraciones de nivel alto con el 50,0% para el nivel medio con el 33,3% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% en nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4: La dirección estratégica tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Asertos que los podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,421 con una significancia bilateral de 0,000 indicando la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio con una implicancia directa y significativa entre la dimensión de la dirección estratégica y la variable manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico cuatro.

Tabla 15*Correlación de la dirección estratégica y el manejo del cambio*

Rho de Spearman		Dirección Estratégica	Manejo del Cambio
Dirección Estratégica	Coeficiente de correlación		,421**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del Cambio	Coeficiente de correlación	,421**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	

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

4.2 Discusión

Para el objetivo general: Determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

La variable cultura corporativa tuvo respuestas de nivel alto con el 52,8% para el nivel medio con el 30,6% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Existen coincidencias con la investigación realizada por Cárdenas y Ethel (2023) en su trabajo; Sus resultados indicaron la cultura organizacional tal y como se evidencia en la organización educativa es una fuente dinamizadora para asumir el cambio organizacional, destacando como conclusión que hay pertenecer a un contexto tan competido como la academia en Colombia, requiere de mucho esfuerzo y compromiso, lo que les facilita adquirir un mayor estatus social y financiero que posibilite el desarrollo organizacional a nivel de las instituciones de educación superior.

Con Flores, (2022) existieron coincidencias con el tema Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores (Lima - Perú), 2022. Los resultados de la investigación revelaron una correlación fuerte y positiva ($Rho = ,620$) entre las variables con un nivel de significancia menor a 5 % ($p\text{-valor} < 0.05$) con 93 casos relacionados. Por lo que, se aceptó la hipótesis de la investigación: La Cultura Organizacional está relacionada con el Work Engagement.

Para el objetivo específico 1: Explicar la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión identificación que estudio los indicadores sobre el empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, tuvieron contestaciones de nivel alto con el 69,4% para el nivel medio con 19,4% y para el nivel bajo con el 11,2% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Existen coincidencias con los estudios realizados por Arreola y Canizales (2023):

Según, con los hallazgos, los empleados familiares tienen mayor identidad organizacional que los empleados no familiares y el compromiso organizacional está directamente relacionado con la identidad. Además, la generación familiar propietaria influye en ambas variables, siendo en la segunda generación donde se encuentran mayores niveles de identidad y compromiso organizacional en sus tres dimensiones, en empleados no familiares. Se sugieren líneas de investigación que comparen empresas familiares con no familiares, las cuales contemplen también empresas pequeñas.

También existió similitudes con las conclusiones de Flores, (2022) en su investigación Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores (Lima - Perú), 2022;

aceptándose la hipótesis de la investigación.

Para el objetivo específico 2: Analizar la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión consistencia que manejo los indicadores sobre los valores centrales, acuerdos, coordinación, integración, observaron respuestas de nivel alto con el 55,6% para el nivel medio con el 25,0% y para el nivel bajo con el 19,4% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Los resultados encontrados en la investigación realizada, en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, son similares a lo descubierto por Pino y Wilman (2020), quien concluyó, si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de manera conforme se siga mejorando el clima organizacional, se obtendrá mejor relación entre el desempeño laboral. En la misma línea son similares a Baca (2020) donde concluyó, que la dimensión valores culturales de la organización de las respuestas de los colaboradores fueron del 66,1% para el nivel alto con un coeficiente Rho de Spearman del 0,617. El comportamiento de la dimensión conductas compartidas de presentaron para el nivel alto el 62,7% de las respuestas, con un Rho de Spearman del 0,692. Los símbolos culturales tuvieron resultados de nivel alto con el 58,5% con un Rho de Spearman del 0,709. Este análisis se realizó en función a que las organizaciones efectivas son aquellas que pueden mantener la coherencia al alinear sus valores visiones generando así una cultura sólida y distintiva, lo tanto, es esencial fomentar la capacidad de llegar a acuerdos. (Denison, 1991)

Para el objetivo específico 3: Determinar la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

A dimensión adaptabilidad con sus indicadores: orientación al cambio, la orientación al cliente y el aprendizaje organizativo, tuvieron respuestas de nivel alto con el 58,3% para el nivel medio con el 27,8% y para el nivel bajo con el 13,9% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto..

Con las conclusiones de Pintado, (2022) se tiene coincidencias con la tesis:

Cultura organizacional y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022. La dimensión valores de las respuestas de los trabajadores fueron del 64.41% para el nivel alto con un coeficiente Rho de Spearman del 0,759. El comportamiento de la dimensión supuestos básicos de presentaron para el nivel alto el 61,02% de las respuestas, con un Rho de Spearman del 0,773.

Así mismo, existieron similitudes con la investigación de Cardenas, (2023), titulada Inteligencia Emocional y estrés en alumnos de primaria de un colegio de San Juan de Lurigancho. Asimismo, se encontró relación negativa y moderada entre la inteligencia emocional y las dimensiones del estrés cotidiano, de forma similar el estrés y las dimensiones de inteligencia emocional, como Intrapersonal y estado de ánimo, dónde la relación fue débil negativa, a diferencia de las dimensiones interpersonal la adaptabilidad y el manejo de estrés donde la correlación fue negativa y moderada. Por otro lado, el 39% de alumnos presentan niveles altos la inteligencia emocional y El 41% de escolares presentan una intensidad baja de estrés en situaciones cotidianas.

Para el objetivo específico 4: Describir la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión estudió la dirección estratégica con los indicadores sobre la visión, misión, los valores institucionales tuvieron aseveraciones de nivel alto con el 50,0% para el nivel medio con el 33,3% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Existieron coincidencias con los hallazgos de Céspedes, (2023) en su trabajo:

Donde, se han identificado que las dimensiones planeamiento estratégico, capacitación y recursos en turismo, presupuesto muestran asociación significativa con el desarrollo turístico, dado que el p-valor se encuentra dentro de las reglas de aceptación $p < 0.05$, encontrándose en tendencias de correlación positiva media y débil. Concluyó, existe relación significativa entre los temas, debido a que el p – valor fue .000 y el coeficiente de correlación r fue .687; es decir, el grado de influencia de la gestión municipal en el desarrollo del turismo fue en un 47%.

También, se tienen similitudes con el trabajo de Minchan, (2024) demostrándose que el planeamiento estratégico tiene relación significativa con las dimensiones de la calidad de servicio (estructura organizacional, proceso funcional, resultados obtenidos); debido a que la significancia fue ($p = .000$).

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

1. La variable cultura corporativa tuvo respuestas de nivel alto con 52,8%, en nivel medio con 30,6% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. Con un Rho de Spearman de 0,531 con significación bilateral de 0,000 indicándonos la existencia de una relación de asociatividad con una implicancia de nivel medio entre la cultura corporativa y el manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.
2. La identificación que cobija indicadores de: empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, tuvieron contestaciones de nivel alto con el 69,4% para el nivel medio con 19,4% y para el nivel bajo con el 11,2% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. Con un Rho de Spearman de 0,637 con una implicancia de nivel medio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico uno.
3. La dimensión consistencia que involucró indicadores: los valores centrales, acuerdos, coordinación, integración, observaron respuestas de nivel alto con el 55,6% para el nivel medio con el 25,0% y para el nivel bajo con el 19,4% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la MDS. El

Rho de Spearman fue de 0,520 mostrando una relación de asociatividad entre las variables de estudio, con una implicancia de nivel medio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico dos.

4. La adaptabilidad, abarca indicadores orientación al cambio, la orientación al cliente y el aprendizaje organizativo, tuvieron respuestas de nivel alto con el 58,3% para el nivel medio con el 27,8% y para el nivel bajo con el 13,9% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad de San Jacinto, Tumbes, 2023. El Rho de Spearman de 0,524 con una significancia bilateral de 0,000 demostrando la existencia de una relación de asociatividad entre las variables, con una implicancia de nivel medio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres.
5. La dimensión que estudió la dirección estratégica con los indicadores sobre la visión, misión, los valores institucionales tuvieron aseveraciones de nivel alto con el 50,0% para el nivel medio con el 33,3% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes. Con un Rho de Spearman de 0,421 indicando la existencia de una relación de asociatividad entre las variables con una implicancia directa y significativa entre la dimensión de la dirección estratégica y la variable manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico cuatro.

CAPÍTULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Desarrollar e implementar programas de formación y desarrollo continuo centrados en la cultura corporativa, empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades. Los resultados indican que una cultura corporativa robusta tiene una influencia significativa en el manejo del cambio. Mejorar y reforzar estos aspectos puede incrementar la capacidad de la organización para adaptarse y gestionar cambios de manera más efectiva.
2. Aumento de la cohesión y colaboración entre los empleados, mejora en la percepción de los empleados sobre la capacidad de la organización para gestionar cambios e incrementa la satisfacción y el compromiso de los empleados.
3. Implementar mecanismos y herramientas de comunicación eficaces que promuevan la claridad y la coordinación entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos dentro de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. La dimensión de consistencia, mostró una relación significativa con el manejo del cambio para mejorar estos aspectos facilitará una respuesta más coherente y organizada frente a los cambios.
4. Establecer programas y políticas que promuevan la orientación al cambio, la orientación al cliente y el aprendizaje organizativo, integrándolos como parte fundamental de la estrategia organizacional. La dimensión de adaptabilidad para fomentar estas cualidades que pueden mejorar la capacidad de la organización para adaptarse a las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes y el entorno.
5. Desarrollar y e informar la misión y valores institucionales, con el propósito de que los colaboradores internalicen y participen en los objetivos organización. Una

dirección estratégica clara y compartida puede guiar a la organización de manera efectiva a través de los cambios.

6. Asignar responsables y formar comités específicos para cada una de las recomendaciones, asegurando una supervisión adecuada y la ejecución de las acciones propuestas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta , R. C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana de Psicología,(11), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401101.pdf>
- Arreola, B. F., y Canizales, R. J. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. doi:<https://doi.org/10.30878/%20ces.v30n1a2>
- .Baca , M. J. (2020). Cultura corporativa y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2020. UNTUMBES. Tumbes: FFCCEE. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2368>
- Bamberger, A., y Lingan, D. (2021). Gestión del cambio y competencias laborales del personal administrativo de ESSALUD Chepén, 2021. Universidad César Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76893/Bamberger_OAL-Ling%c3%a1n_P
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Bogota. Obtenido de [http:// n9.cl/z9jvc](http://n9.cl/z9jvc).
- Bonifacio, E. (2020). Gestión de cambio organizacional y enseñanza del idioma inglés en estudiantes de enfermería de un Instituto Público,. Los Olivos: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Burgos, E. (2021). Propuesta de un modelo gestión de calidad para la mejora de los procesos del área de la gestión de calidad de los servicios de salud en la Coordinación Zonal 5, del Ministerio de Salud Pública-Ecuador. Piura: UCv. https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2191/_MARCADA_INFLUENCIA_GESTI%c3%93N_CAMBIO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, A. (2022). Gestión del cambio organizacional y su relación con la política de

- aseguramiento de la calidad en las empresas del sector hotelero, distrito de CAllería, PUcallpa - Perú, 2021. Universidad Nacional de Ucayali - Escuela de Posg.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5189/B02_2022_UNU_DOCTORADO_2022_TD_ANIBAL-CAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardenas, G. S. (2023). Inteligencia emocional y estrés en alumnos de primaria de un colegio de San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad nacional federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6892>
- Cárdenas, T. S., y Ethel, D. S. (2023). Cultura organizacional como estrategia dinamizadora del cambio en instituciones de educación superior. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales,, 1(1), 53-67. <https://doi.org/10.47666/summa.5.1.15>
- Carrasco, D. (2019). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Castaño, E. E. (2020). Cambio organizacional: análisis de factores sociodemográficos. Luciérnaga Comunicación. Facultad de Comunicación Audiovisual del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, , 12(24). doi:doi: <https://doi.org/10.33571/revistaluciernaga>
- Cespedes, P. C. (2023). Gestión municipal y desarrollo turístico en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, San Martín – 2023. Moyobamba: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134360>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico: (2ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Conteras, L. (2018). La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas. Buenos Aires- Argentina: Argentina: Universidad de Buenos Aires. <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1>
- Courtney, H., Kirkland, J., y Viguerie, P. (1997). Estrategia en tiempos de incertidumbrex. México: Trillas. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/720/1/M->

CD3874.pdf

- Delgado, J., y Nuñez, G. (2015). El rol de la comunicación interna en la gestión del cambio organizacional: Evidencia de una empresa transnacional del sector energía en el Perú. Lima: Universidad del Pacífico - Escuela de Posgrado. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1730/Jackeline_Tesis_Maestría_2015.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Denison, R. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. Legis.
- Díaz, C. (2016). Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas. *Laboreal*, Volume, 12(2). doi:<https://journals.openedition.org/laboreal/2314>
- Díaz, C. (2017). Cultura corporativa y productividad organizacional Daniel Denison. México.
- Domínguez, L., y Giordano, J. (2009). Sistema de Indicadores para el Cambio Organizacional - S.I.C.O.: Una propuesta de medición del cambio organizacional. Universidad de la República. Uruguay: Facultad de Ciencias Económicas y Administración. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57976/Espino_MS-SD.pdf?sequence=1
- Falcon, H., y Herrera, J. (2005). Análisis del ato estadístico (Guía didáctica). Caracas: . Venezuela: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Fernández, A (2013). Redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio en una institución educativa. Universidad de Sevilla - Doctorado en Ciencias de la Comunicación.
- Flores, C. A. (2022). Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores (Lima - Perú), 2022. Lima: Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2796>
- Formeron, R. (2020). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad del Pilar. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4914. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.667
- Franklin, B., y Klieger, M. (2011). Comportamiento organizacional: Enfoque para

- América Latina. México: Pearson.
- García, D. J. (2016). Metodología de la investigación para administradores. Bogotá , Colombia: Ediciones de la U.
- García , M. B. (2022). Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Tumbes: UNTUMBES.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64344>
- García, J. (2021). Gestión del cambio durante Covid19 del personal administrativo en dos hospitales de Lima Norte 2020 . Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado. Lima: UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58533/Garc%c3%ad a_MJJ-S
- García, V. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura. México: Perspectivas.
- Gomez, C., y Rodriguez, J. (2013). Teorías de la Cultura Organizacional. Revista Contabilidad y Auditoría, 1(115), 111-140.
<http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/ Te>
- Gomez, R. J., Rojero, J. R., y Villarreal, S. F. (2023). La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior. RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo Educativo.
https://mail.ride.org.mx/public/journals/1/pageHeaderLogolImage_es_ES.png
- Gonzales, L., y Antón , C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y. 1(84), 89-103.
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125406/1995%20Gonz%E1lez>
- Gonzalez, A. (2014). Gestión del cambio y el teletrabajo. especialización del talento humano y la productividad. Medellín: Universidad de medellin.
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/385/Gesti%C3%B3n%20d el>
- Gonzalez, R., y Quintanilla, K. (2017). Clima organizacional y disposición al cambio en una entidad sin ánimo de lucro . Universidad del Rosario - Bogotá, Colombia.

- Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/items/90ae71b9-9630-437c-83f7-add90d5>
- Hartasanchez, J. (2009). Gestión del cambio en el sector público. Buen Gobierno, 6, 132-148. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/5696/569660528006.pdf>
- Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2009). Comportamiento organizacional. (12a., Ed.) Mexico D.F.: Cengage Learning. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
- Hernández , O. M. (2014). Administración de empresas. Madrid, España: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: Mc Graw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huaccha, G., y Vigo, D. (2021). Gestión del cambio y rendimiento de los trabajadores de Caja Piura Agencia Chepén 2021. Piura: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85679/Huaccha_VG
- Lewin, K. (1936). Principles of topological psychology. Nueva York: Nueva York: Mc Graw-Hill.
file:///C:/Users/Luy/Downloads/La%20psicolog%C3%ADa%20social%20como%20ciencia%20te%C3%B3rica.pdf
- Lewin, K. (1947). Principles of topological psychology. Nueva York: Nueva York: Mc Graw-Hill.
- López, D. C. (2022). Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Restaurante Segundo Muelle, Santiago de Surco – 2022. Surco: Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2487/Atuncar%20Lopez%20De%20Rivera%20Cristhel%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, M. (2011). Cultura organizacional y gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de Caldas. Revista Virtual Católica del Norte, 33, 117-139. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961008.pdf>
- Manuele, F. (2012). Gestión de cambio. Ejemplos prácticos. . Profesional Safety, 7.

doi:<https://www.jaindc.com/wp-content/uploads/2017/03/Jain-Seguridad-Industrial->

- Mayta, C. (2020). Tecnología de la información y comunicación y gestión de cambio en estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, Ate, 2020. Ate: UCV, Escuela de Posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59442/Mayta_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minchan, O. M. (2024). Planeamiento estratégico y calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Calzada, San Martín - 2023. San Martín: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132223>
- Murguía, A. (2021). Gestión del cambio y su relación con sistema de control interno en Casa Museo Gran Almirante Grau de Piura, 2021. Universidad César Vallejo. Piura: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85847/Murgu%ca%20da_SAMDP-SD.pdf
- Neal, M., y Northcraft, G. (1991). Behavioral negotiation theory: a framework for conceptualizing dyadic bargaining. . (In L. L. Cummings y B. M. Staw (Eds.), Ed.) Research in organizational behavior, 13, 147-190. <https://journals.openedition.org/laboreal/2314>
- Pacheco, P. M. (2021). Gestión del cambio planeado en docente de instituciones educativas públicas. Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe, 19(02).
- Pino, A. E., y Wilman, R. W. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020. Universidad Autónoma de Ica. <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/2138>
- Pintado, T. J. (2022). Cultura organizacional y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022. Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64403>
- .Quesada, R. (2021). Quesada, R. (2021). Relación entre la gestión del cambio y la calidad de servicio del Poder Judicial Chimbote Distrito Judicial Del Santa 2021.

Universidad César Vallejo Escuela de Posgrado.

- Ramírez , N. F. (2022). Cultura institucional y su implicancia en la calidad del servicio en la Dirección Regional de Educación, Tumbes, 2022. Tumbes: Untumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63997>
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall Hispoanoamericana S.A.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación.
- Salud, R. M. (2021). Cultura corporativa y clima laboral en la municipalidad provincial de cañete, 2021. Callao: Universidad Nacional del Callao. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6949>
- Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica. Plaza y Janes editores.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública.,, 39(2), 365-39.3. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Shanker, M. (2018). Organizational citizenship behavior in relation to employees' intention to stay in Indian organizations. Business Process Management Journal, 24(6), 1355-1366. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2018-0048>
- Suarez, M., Alvarez, M.,y Vasquez, M. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. Revista San Gregorio, 1(40), 145-153. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252
- Tejada, J. (2011). La evaluación de las competencias en contextos no formales: dispositivos e nstrumentos de evaluación. . Revista de Educación, (354), 731-745. doi:file:///C:/Users/Luy/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionFormativaYCompartidaEnEducacionSuperio-44517%20(1).pdf
- Terrones, E. (2021). Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84171/Terrones_FEJ

- Van, D. A., y Garud, R. (1995). Innovation and industry development: The case of cochlear implants. In R. Burgelman & R. Rosenbloom (Eds.),. Research on technological innovation, management and policy, vol. 5: 1-46., 5, 1-46. doi:https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Organizational_Learning_and_Change/Ven_de_Ven_Pool_Explaining_Development_and_Change_in_Orgs.pdf
- Wirawan, K. (2017). Kepemimpinan : teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian / / Wirawan | UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Depok. <http://inlislite.perpusbungkarno.perpusnas.go.id:12345/inlislite3/opac/detail-opac?id=114196>
- Zimmermann, A. (2000). Gestión del cambio organizacional. Caminos y herramientas. Caminos y herramientas ABYA-YALA. https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_y_ala

8. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio, Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Metodología
<p>¿Cuál es la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto?</p> <p>2. ¿Cuál es la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto?</p> <p>3. ¿Cuál es la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto?</p> <p>4.. ¿Cuál es la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto?</p>	<p>Determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.</p> <p>2. Determinar la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.</p> <p>3. Determinar la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.</p> <p>4. Determinar la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.</p>	<p>La cultura corporativa tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. La identificación tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.</p> <p>2. La consistencia tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.</p> <p>3.La adaptabilidad tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.</p> <p>4. La dirección estratégica tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.</p>	<p>Variable 1: Cultura corporativa</p> <p>Variable 2: Manejo del cambio</p>	<p>Población: Todos los colaboradores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. N = 36</p> <p>Muestra: Por conveniencia de la investigación será No probabilística o intencional. n = 36</p>	<p>Aplicada</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Correlacional</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización cultura corporativa

Título: Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio, Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2023

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Variable 1: Cultura corporativa	“Intensidad de la participación de un empleado e identificación con la organización, y disposición a realizar un esfuerzo en beneficio de la organización (Hellriegel & Slocum, 2009)	Los datos para la variable cultura corporativa se obtendrán mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 20 preguntas en escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta, aplicadas a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.	Identificación Consistencia Adaptabilidad Dirección Estratégica	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de Capacidades Valores centrales. Acuerdo Coordinación Integración. Orientación al cambio. Orientación al cliente Aprendizaje organizativo. Visión Misión	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18. 19, 20.

Anexo 3. Matriz de operacionalización manejo del cambio

Título: Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio, Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2023

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Variable 2: Manejo del cambio	Proceso de evaluación y redireccionamiento del cambio en una organización, que debe llevarse a cabo eficientemente superando los obstáculos y obteniendo los objetivos planeados. (Dominguez & Giordano, Sistema de Indicadores para el Cambio Organizacional - S.I.C.O.: Una propuesta de medición del cambio organizacional., 2009)	Los datos para la variable manejo del cambio se obtendrán mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 30 preguntas en escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta, aplicadas a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.	Liderazgo Recursos Humanos Comunicación Procesos estructurales	Visión compartida Habilidades de liderazgo Confianza Trabajo en equipo Agentes de Cambio Motivación Habilidades, conocimientos y aptitudes Confianza entre pares Valores compartidos Canales y medios de Comunicación. Comunicación de la visión. Comunicación para el cambio. Claridad en la definición de roles Flexibilidad de la estructura Flexibilidad de los procesos.	21,22,23,24,25,26, 27, 28, 29, 30 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38. 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.

Anexo 4. Solicitud de autorización para ejecución de tesis



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Tumbes, 19 Octubre 2023

Carta N° 01 – 2023/CADM

Señor: Rosendo Jesús Lavalle Oviedo.

Alcalde de la Municipalidad Distrital De San Jacinto,

Ciudad.

Asunto: Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional De Tumbes, tiene como objetivo optar el título profesional de Magister, para lo cual debe cumplir con un requisito académico de presentar un proyecto de tesis: “**Cultura Corporativa y su Implicancia en el Manejo del Cambio en la Municipalidad Distrital De San Jacinto 2023**”. Y para su ejecución de la tesis, es necesario, contar información de la PEA de su población laboral y con facilidades para la aplicación de instrumentos de recolección de datos: observación, encuestas y otros instrumentos de campo conexos, para lograr este propósito, solicito a usted la debida autorización para obtener la información solicitada y aplicar las técnicas de campo y recopilar otra información pertinente de su representada, de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación y lograr mi objetivo académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,



Lic. Clarita Abigail Dios Medina
Tesista

Anexo 5. Cuestionario de Cultura Corporativa

Este cuestionario nos permitirá hacer una descripción de cómo percibes la cultura corporativa de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes. Para ello se tiene que responder con la mayor franqueza posible a cada una de las preguntas que presentamos a continuación, de acuerdo a tú comportamiento en la institución. Revise atentamente cada pregunta y marque la respuesta que usted crea conveniente, mediante la siguiente escala de respuestas:

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

N.º	Ítems	5	4	3	2	1
Dimensión: Identificación						
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	5	4	3	2	1
2	La información se comparte ampliamente y/o es fácil de conseguir cuando se necesita.	5	4	3	2	1
3	La labor que realiza cada trabajador tiene un impacto positivo en el grupo.	5	4	3	2	1
4	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la institución.	5	4	3	2	1
5	5. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas y dirigir su propio trabajo.	5	4	3	2	1
Dimensión: Consistencia						
6	Los administradores practican lo que dicen que es necesario para alcanzar las metas de la empresa.	5	4	3	2	1
7	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a reconocer que es lo correcto.	5	4	3	2	1
8	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	5	4	3	2	1
9	Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de la institución.	5	4	3	2	1
10	Trabajar con alguien de otra área de esta institución es como trabajar con un desconocido.	5	4	3	2	1
Dimensión: adaptabilidad						
11	Las diferentes áreas de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	5	4	3	2	1
12	Los comentarios y recomendaciones de nuestros justiciables nos conducen a introducir cambios para mejorar.	5	4	3	2	1
13	.Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los justiciables.	5	4	3	2	1

14	1Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	5	4	3	2	1
15	Nos aseguramos de estar informados acerca de lo que ocurre en el área.	5	4	3	2	1
Dimensión: Dirección estratégica						
16	Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	5	4	3	2	1
17	La administración nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	5	4	3	2	1
18	Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.	5	4	3	2	1
19	Los miembros de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito en el largo plazo.	5	4	3	2	1
20	La institución invierte continuamente en capacitaciones y/o instrucción de sus trabajadores.	5	4	3	2	1

Muchas gracias

Anexo 6. Cuestionario de Manejo del Cambio

Estimado colaborador, el objetivo de esta encuesta es la de agenciarnos de los datos para evaluar el Manejo del cambio en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes. Agradecemos su participación en este estudio, para lo cual es importante que respondas a cada una de las preguntas planteadas, lea detenidamente y luego responda con la mayor espontaneidad según su apreciación y criterio.

Instrucciones: Marque con una equis (X) o una cruz (+) dentro de los recuadros la respuesta que usted considere la adecuada:

- 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente**
4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo						
21	Transmiten de forma adecuada la visión de la organización.	1	2	3	4	5
22	Procuran que los colaboradores se sientan identificados con la visión de la organización.					
23	Delegan correctamente las nuevas tareas y/o funciones entre lo los colaboradores entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
24	Promueven la capacitación de los colaboradores ante la delegación de nuevas tareas y/o funciones.	1	2	3	4	5
25	Toman en cuenta las opiniones y sugerencias de las funciones. colaboradores en la planificación de nuevas	1	2	3	4	5
26	Anteponen las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.	1	2	3	4	5
27	Fomentan el trabajo en equipo procurando también el apoyo	1	2	3	4	5
28	Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.	1	2	3	4	5
29	Promueven la participación activa de los colaboradores en la implementación y ejecución de nuevas estrategias.	1	2	3	4	5
30	Toman sólo decisiones integradas, es decir, como resultado de un consenso entre todas las áreas de la organización.	1	2	3	4	5
Dimensión: Recursos Humanos						
31	Están conformes con su participación en la implementación de nuevas estrategias, tareas y/o funciones.	1	2	3	4	5
32	La organización reconoce su trabajo diario y el aporte de ideas para el impulso del cambio.	1	2	3	4	5

33	Consideran el cambio una oportunidad de mejora para la organización y para los colaboradores.	1	2	3	4	5
34	Aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y/o	1	2	3	4	5
35	La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el apoyo e involucramiento de las personas en las metas trazadas.	1	2	3	4	5
36	Confían en su equipo de trabajo facilitando la ejecución de tareas relacionadas al proceso de cambio.	1	2	3	4	5
37	Respetan los principios y normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro de la organización.	1	2	3	4	5
38	Comprenden y comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.	1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación						
39	Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido y seguro a la	1	2	3	4	5
40	Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil implementación.	1	2	3	4	5
41	Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son positivos.	1	2	3	4	5
42	La información divulgada sobre la visión es importante para la organización y la ayuda a cumplir las metas.	1	2	3	4	5
43	Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte de	1	2	3	4	5
44	La información brindada sobre el proceso de cambio es completa y está en un lenguaje claro y de fácil comprensión para las	1	2	3	4	5
Dimensión: Estructura y procesos						
45	Comprende usted cuál es su rol en la organización y lo que se espera de su participación.	1	2	3	4	5
46	La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de	1	2	3	4	5
47	La estructura de la organización refleja la Visión de la	1	2	3	4	5
48	La estructura de la organización facilita el trabajo entre las distintas áreas de la organización.	1	2	3	4	5
49	Los procesos principales reflejan la Visión de la Organización	1	2	3	4	5
50	Los procesos admiten modificaciones a fin de adaptarse a nuevas ideas y exigencias.	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 7. Análisis de Confiabilidad cultura corporativa
Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.976	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	79.40	247.378	0.992	0.972
2. La información se comparte ampliamente y/o es fácil de conseguir cuando se necesita.	79.40	247.378	0.992	0.972
3. La labor que realiza cada trabajador tiene un impacto positivo en el grupo.	79.40	247.378	0.992	0.972
4. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la institución.	79.40	247.378	0.992	0.972
5. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas y dirigir su propio trabajo.	79.40	247.378	0.992	0.972
6. Los administradores practican lo que dicen que es necesario para alcanzar las metas de la empresa.	79.40	247.378	0.992	0.972
7. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a reconocer que es lo correcto.	79.40	247.378	0.992	0.972
8. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	79.20	288.178	-0.248	0.981

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
9. Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de la institución.	79.20	268.622	0.506	0.977
10. Trabajar con alguien de otra área de esta institución es como trabajar con un desconocido.	78.80	287.733	-0.306	0.980
11. Las diferentes áreas de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	79.40	247.378	0.992	0.972
12. Los comentarios y recomendaciones de nuestros justiciables nos conducen a introducir cambios para mejorar.	79.40	247.378	0.992	0.972
13. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los justiciables.	79.40	247.378	0.992	0.972
14. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	79.40	247.378	0.992	0.972
15. Nos aseguramos de estar informados acerca de lo que ocurre en el área.	79.40	247.378	0.992	0.972
16. Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	79.40	247.378	0.992	0.972
17. La administración nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	79.10	289.878	-0.312	0.982
18. Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.	79.40	247.378	0.992	0.972
19. Los miembros de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito en el largo plazo.	79.40	247.378	0.992	0.972
20. La institución invierte continuamente en capacitaciones y/o instrucción de sus trabajadores	79.20	268.622	0.506	0.977

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
83.50	282.944	16.821	20

Anexo 8. Análisis de confiabilidad manejo del cambio

Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.972	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
21. Transmiten de forma adecuada la visión de la organización.	121.10	497.433	0.488	0.972
22. Procuran que los colaboradores se sientan identificados con la visión de la organización.	121.00	514.222	0.014	0.975
23. Delegan correctamente las nuevas tareas y/o funciones entre los colaboradores.	121.70	512.233	0.047	0.975
24. Promueven la capacitación de los colaboradores ante la delegación de nuevas tareas y/o funciones.	121.00	514.222	0.014	0.975
25. Toman en cuenta las opiniones y sugerencias de los colaboradores en la planificación de nuevas	121.30	467.789	0.988	0.969
26. Anteponen las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.	121.30	467.789	0.988	0.969
27. Fomentan el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos de la organización.	121.30	467.789	0.988	0.969

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
28.Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.	121.30	467.789	0.988	0.969
29. Promueven la participación activa de los colaboradores en la implementación y ejecución de nuevas estrategias.	121.30	467.789	0.988	0.969
30.Toman sólo decisiones integradas, es decir, como resultado de un consenso entre todas las áreas de la organización.	121.30	467.789	0.988	0.969
31.Están conformes con su participación en la implementación de nuevas estrategias, tareas y/o funciones.	121.30	467.789	0.988	0.969
32.La organización reconoce su trabajo diario y el aporte de ideas para el impulso del cambio.	121.10	523.656	-0.261	0.975
33.Consideran el cambio una oportunidad de mejora para la organización y para los colaboradores.	121.10	497.433	0.488	0.972
34.Aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y/o funciones asignadas.	120.70	522.233	-0.291	0.974
35.La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el apoyo e involucramiento de las personas en las metas trazadas.	121.30	467.789	0.988	0.969
36.Confían en su equipo de trabajo facilitando la ejecución de tareas relacionadas al proceso de cambio.	121.30	467.789	0.988	0.969
37.Respetan los principios y normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro de la organización.	121.30	467.789	0.988	0.969
38.Comprenden y comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.	121.30	467.789	0.988	0.969
39.Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido y seguro a la información.	121.30	467.789	0.988	0.969
40.Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil implementación.	121.30	467.789	0.988	0.969

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
41.Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son positivos.	121.30	467.789	0.988	0.969
42.La información divulgada sobre la visión es importante para la organización y la ayuda a cumplir las metas.	121.30	467.789	0.988	0.969
43.Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte de la organización.	121.30	467.789	0.988	0.969
44.La información brindada sobre el proceso de cambio es completa y está en un lenguaje claro y de fácil comprensión para las personas.	121.10	523.656	-0.261	0.975
45.Comprende usted cuál es su rol en la organización y lo que se espera de su participación.	121.10	497.433	0.488	0.972
46.La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de producción.	120.70	522.233	-0.291	0.974
47.La estructura de la organización refleja la Visión de la Organización.	121.30	467.789	0.988	0.969
48.La estructura de la organización facilita el trabajo entre las distintas áreas de la organización.	121.30	467.789	0.988	0.969
49.Los procesos principales reflejan la Visión de la Organización.	121.30	467.789	0.988	0.969
50.Los procesos admiten modificaciones a fin de adaptarse a nuevas ideas y exigencias.	121.30	467.789	0.988	0.969

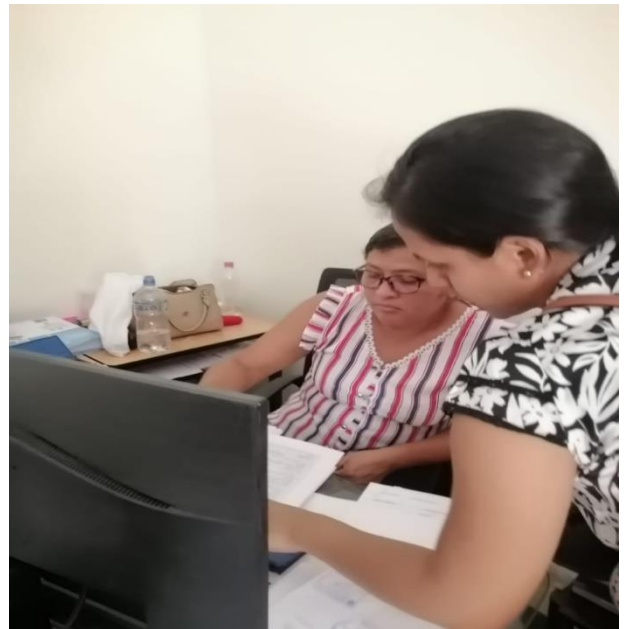
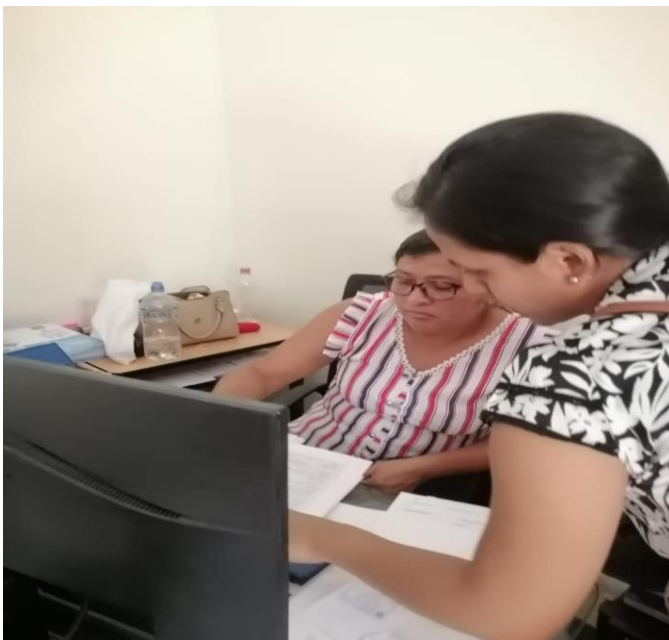
Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
125.40	516.044	22.717	30

Anexo 9. Evidencia de aplicación de encuestas



Tomas fotográficas: tesista participando en la aplicación de encuestas.



Tomas fotográficas: tesista dando instrucciones a rabajadores para el correcto llenado de encuestas.