



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL
CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
OCUVIRI, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA

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

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL
CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
OCUVIRI, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:

Dr. Sc. SANTOTOMÁS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0800-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 11 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-08084** de fecha **05-07-2024** de **ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | |
|-------------------|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI |
| * Primer miembro | : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA |
| * Segundo miembro | : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS |
| * Asesor | : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | |
|---------|------------------------------|
| * Lugar | : Salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : martes 16 de julio de 2024 |
| * Hora | : 08:30am |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 205-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6262** de fecha 28 de mayo de 2024, del **Bach. ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024**; presentado por el (la) **Bach. ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:



RESOLUCIÓN N° 104-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 26 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-4308 de fecha 23 de abril de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024**, presentado por el (la) Bach. ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE OCUVIRI, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to University of Dayton Trabajo del estudiante	1%
8	www.academia.edu Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO TESIS	
CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70136292
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-2209-8795
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMÁS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
Datos de investigación	

Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital de Ocuwiri País: Perú Departamento: Puno Provincia: Lampa Distrito: Ocuwiri Calle: Plaza Simón Bolívar Nro. 101</p> <p>Latitud: -15.11389 Longitud: -70.90919</p>  <p>https://www.google.com/maps/@-15.1137599,-70.9095896,180m/data=!3m1!1e3!5m1!1e1?entry=ttu</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – Julio 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford concytec-pe.github.io - Librería	<p>5.06.02 - Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Leticia Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA identificado con DNI Nro. 70136292 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMÁS LICÍMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 02 de agosto del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres por motivarme a ser mejor persona y profesional cada día. a mis hermanos y amistades, por todo su apoyo, con sus actitudes lograron que tomara más impulso.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que formaron parte de este largo camino de investigación, en especial a mis padres, que me enseñaron a no rendirme nunca y luchar por mis objetivos. A mis familiares, por el apoyo moral en cada momento difícil. y finalmente a todas aquellas personas que, con una sola palabra, una frase casual me impulsó a dar este gran paso para llegar a donde estoy hoy. Muchas gracias.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

RESÚMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

**CAPÍTULO I
EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema 14

1.2. Formulación del planteamiento del problema 15

 1.2.1. Problema principal 15

 1.2.2. Problemas específicos 15

1.3. Justificación del estudio 16

**CAPÍTULO II
OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general 17

2.2. Objetivos específicos 17

**CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación 18

 3.1.1. Internacional 18

 3.1.2. Nacional 20

 3.1.3. Local 22

3.2. Marco teórico 24

3.3. Cultura organizacional 25

 3.3.1. Teorías y Modelos de Cultura Organizacional 26

 3.3.2. Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño 29

 3.3.3. Cultura organizacional y gestión estratégica 30

3.4. Gestión del cambio 31

 3.4.1. Factores determinantes del cambio organizacional 32

 3.4.2. Procesos y etapas del cambio organizacional 33

 3.4.3. Gestión del cambio y cultura organizacional 34

 3.4.4. Medición y evaluación del cambio organizacional 36



3.5. Marco conceptual 37

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 39
4.2. Hipótesis específicas 39
4.3. Variables 39
4.4. Operacionalización de variables 40

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 41
5.2. Método(s) aplicados a la investigación 41
5.3. Tipo de investigación 41
5.4. Nivel de investigación 41
5.5. Diseño de investigación 42
5.6. Población y muestra 42
 5.6.1. Población 42
 5.6.2. Muestra 43
5.7. Técnicas, fuentes e instrumento 43
 5.7.1. Técnica 43
 5.7.2. Instrumento 44
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 44
 5.8.1. Confiabilidad 44
 5.8.2. Prueba estadística de confiabilidad 44
 5.8.3. Validez 45
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 45
5.10. Contrastación de las hipótesis 45
 5.10.1. Contrastación de la hipótesis general 45
 5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas 46

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 51
 6.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov 51
 6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones 52
 6.1.3. Escala de interpretación de los diagramas de dispersión 53



6.2.	Análisis e interpretación de resultados.....	54
6.2.1.	Prueba de correlación del objetivo general	54
6.2.2.	Prueba de correlación de los objetivos específicos	55
6.3.	Discusión de resultados	59
	CONCLUSIONES	65
	RECOMENDACIONES	67
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
	ANEXOS.....	74
	Anexo 1. Matriz de consistencia	
	Anexo 2. Matriz de datos	
	Anexo 3. Instrumento	
	Anexo 4. Validación del instrumento	
	Anexo 5. Evidencia de recojo de datos	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	40
Tabla 2 Delimitación del personal por unidades orgánicas.....	43
Tabla 3 Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	44
Tabla 4 Prueba de contrastación de la hipótesis general.....	46
Tabla 5 Prueba de contrastación de la hipótesis específica 1.....	47
Tabla 6 Prueba de contrastación de la hipótesis específica 2.....	48
Tabla 7 Prueba de contrastación de la hipótesis específica 3.....	49
Tabla 8 Prueba de contrastación de la hipótesis específica 4.....	50
Tabla 9 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	52
Tabla 10 Valoración del grado de correlación.....	52
Tabla 11 Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo general.....	54
Tabla 12 Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo específico 1.....	55
Tabla 13 Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo específico 2.....	56
Tabla 14 Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo específico 3.....	57
Tabla 15 Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo específico 4.....	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Interpretación de los diagramas de dispersión.....	53
Figura 2 Diagrama de dispersión del objetivo general	54
Figura 3 Diagrama de dispersión del objetivo específico 1	55
Figura 4 Diagrama de dispersión del objetivo específico 2	56
Figura 5 Diagrama de dispersión del objetivo específico 3	57
Figura 6 Diagrama de dispersión del objetivo específico 4	58



RESÚMEN

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024. El método empleado fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, método deductivo, nivel correlacional y diseño de estudio no experimental de corte transversal. La técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para las variables. La confiabilidad se determinó mediante Alfa de Crombach con una fiabilidad excelente de 0.960 en cultura organizacional y 0.941 para gestión del cambio y la validación del instrumento fue mediante el juicio de dos expertos. Los resultados se hallaron a través de Rho de Spearman, el cual mostró un coeficiente de correlación de 75.6% lo que sugiere una correlación alta positiva entre ambas variables. El valor-p se halló por medio del estadístico Tau b de Kendall cuyo valor fue de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia dado de 0.05 lo cual demuestra que la relación es significativa. Esto significa que a medida que la cultura organizacional mejora, también se espera una mejora en la gestión del cambio dentro de la organización.

Palabras clave: Clima organizacional, planificación, prácticas, retroalimentación, tradición y valores.



ABSTRACT

The general objective was; determine the degree of relationship between organizational culture and change management in the workers of the District Municipality of Ocuvirí, 2024. The method used was a quantitative approach, applied type, deductive method, correlational level and non-experimental study design. cross-section. The technique that was applied was the survey and the instrument was the questionnaire for the variables. Reliability was determined using Crombach's Alpha with an excellent reliability of 0.960 in organizational culture and 0.941 for change management and the validation of the instrument was through the judgment of two experts. The results were found through Spearman's Rho, which showed a correlation coefficient of 75.6%, which suggests a high positive correlation between both variables. The p-value was found through Kendall's Tau b statistic whose value was 0.000, which is less than the given significance level of 0.05 which shows that the relationship is significant. This means that as organizational culture improves, improvement in change management within the organization is also expected.

Key words: organizational climate, planning, practices, feedback, tradition and values.



INTRODUCCIÓN

La gestión del cambio y la cultura organizacional son aspectos cruciales en el desarrollo y la eficacia de las instituciones en todo el mundo. En un contexto internacional, diversas organizaciones han reconocido la importancia de adaptarse a un entorno dinámico y globalizado, donde la capacidad de innovación y la flexibilidad son esenciales para el éxito a largo plazo. Esta comprensión ha llevado a un creciente interés en el estudio y la implementación de prácticas que fomenten una cultura organizacional receptiva al cambio, capaz de aprovechar las oportunidades emergentes y superar los desafíos inherentes a la evolución constante del panorama laboral.

A nivel nacional, en el Perú, las instituciones públicas, no son ajenas a la necesidad de gestionar eficazmente el cambio dentro de sus estructuras organizacionales. En un país con una rica diversidad cultural y una historia marcada por períodos de transformación socioeconómica, la adaptabilidad y la capacidad de respuesta son aún más relevantes. En este contexto, las municipalidades enfrentan el desafío de promover una cultura organizacional que promueva la innovación, la transparencia y la colaboración activa de sus colaboradores en el tema del cambio. La comprensión de las dinámicas culturales y la aplicación de tácticas eficaces para la gestión de transformaciones son esenciales para asegurar una transición exitosa hacia una organización más eficiente y orientada al servicio público.

En el contexto local de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, situada en la región de Puno, se evidencia la importancia crítica de comprender y gestionar eficazmente la cultura organizacional y el cambio. Esta entidad, como representante directo del gobierno local, se enfrenta a desafíos únicos en su esfuerzo por servir a una comunidad diversa y en constante evolución. La promoción de una cultura organizacional adaptable se convierte así en un componente fundamental para aumentar la eficiencia de los servicios municipales,



fortalecer la participación ciudadana y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y orientado al bienestar común. En este contexto, el presente estudio busca analizar en profundidad la dinámica de la cultura organizacional en el Municipio de Ocuvi y explorar técnicas efectivas de gestión del cambio que permitan impulsar una transformación positiva en esta entidad, respondiendo de manera proactiva las necesidades.

El presente trabajo ha sido llevado a cabo siguiendo rigurosamente las directrices establecidas en la política identificada como 004-2019-UANCV-VRAD-OI, la cual define los criterios para garantizar la perfección de las actividades relacionadas con la obtención de grados o títulos profesionales. El objetivo principal fue examinar y dilucidar la relación de diversas variables de interés. Como consecuencia de este empeño, se ha elaborado un documento que se organiza de la manera siguiente:

En el primer apartado se describen las condiciones generales del estudio, abordando tanto los problemas detectados como la justificación que respalda la investigación.

El segundo apartado revela el propósito general y específicos que guían el desarrollo de la investigación, estableciendo de manera clara las metas a lograr.

El tercer apartado se dedica a presentar los antecedentes relevantes que contextualizan, así como al marco teórico que fundamenta el estudio y proporciona las bases conceptuales.

El cuarto apartado se enfoca en analizar los resultados entregados mediante la recolección y procesamiento de datos, así como en discutir dichos resultados en relación con la literatura existente y los objetivos empleados.

El quinto apartado precisa el método aplicado, adjuntando la descripción de la población y muestra seleccionadas y la examinación de las hipótesis.

Por último, el sexto apartado presenta los resultados conclusivos del estudio, junto con las conclusiones derivadas de los hallazgos, así como las recomendaciones pertinentes para futuras investigaciones o acciones prácticas.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la gestión del cambio y el fortalecimiento de la cultura organizacional fueron objeto de estudio y preocupación por diversos expertos en gestión y administración. Autores como Kotter (2012), en su libro "liderando el cambio", resaltan la importancia de una gestión del cambio efectiva para adecuarse a un medio empresarial en continua evolución. Además, investigaciones de autores como Schein (2010), en "cultura organizacional y liderazgo", destacan cómo una cultura organizacional sólida y positiva es elemental para el logro a largo plazo de las organizaciones, promoviendo la cohesión, la eficiencia y la innovación. Sin embargo, a nivel mundial, persisten desafíos conexados con la corrupción y la falta de transparencia en algunas organizaciones, lo que obstaculiza la implementación efectiva de cambios y la instauración de una cultura organizacional fundada en la confianza y la integridad.

En el contexto nacional peruano, estas problemáticas encuentran eco en las entidades estatales y particulares de la nación. La corrupción ha sido identificada como una traba significativa para el impulso y la eficacia de la organización, según investigaciones sobre la "integridad y lucha contra la corrupción" realizadas por la Morel (2022), que evidencian la prevalencia de prácticas corruptas en diversos sectores. Esta situación afecta directamente la construcción de una cultura organizacional sólida y ética, donde los



trabajadores confíen en la dirección y estén dispuestos a participar en procesos de cambio y mejora continua.

A nivel local, en el Distrito de Ocuvi, situada en la región de Puno, estas problemáticas adquieren una relevancia particular. Como institución gubernamental representada de servir a la comunidad local, la Municipalidad enfrenta desafíos específicos relacionados con la gestión del cambio y consolidación de su cultura organizacional. La falta de una cultura organizacional positiva, libre de corrupción, puede minar la confianza de los trabajadores en la dirección y obstaculizar la implementación de cambios necesarios para la mejoría de su eficiencia y la calidad de los servicios municipales. Por lo tanto, abordar estas problemáticas y promover una cultura organizacional fundada en la integridad, la transparencia y la confianza se convierte en una prioridad para impulsar el desarrollo y el bienestar en el Distrito de Ocuvi.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema principal

¿Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?

PE4. ¿Cuál es la relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?



1.3. Justificación del estudio

Desde una perspectiva teórica, quiere aportar al entendimiento y la aplicación de conceptos fundamentales en gestión organizacional, específicamente en el ámbito de la cultura organizacional y la gestión del cambio. A partir de la literatura existente, se evidencia el valor de una cultura organizacional sólida y una gestión del cambio efectiva para el logro de las organizaciones en entornos dinámicos y competitivos. Se pretende profundizar en cómo estos elementos se manifiestan y pueden ser mejorados en el contexto específico en la Municipalidad Distrital de Ocuvi, brindando así una contribución teórica valiosa.

Desde un enfoque práctico, este estudio justifica su relevancia al abordar problemáticas concretas que afectan el desempeño y la efectividad de la Municipalidad de Ocuvi. La falta de una cultura organizacional positiva y una gestión del cambio adecuada pueden obstaculizar la prestación de servicios eficientes y de calidad a la sociedad local, se busca mejorar la eficacia de la gestión municipal, promoviendo una cultura de transparencia, integridad y compromiso con el servicio público.

En términos metodológicos, este estudio se justifica al proporcionar un marco sistemático y riguroso para la investigación y el análisis. A través de métodos de investigación cuantitativos, se busca recopilar datos relevantes y obtener información detallada sobre las dinámicas organizacionales en juego. Este enfoque metodológico permitirá identificar áreas de mejora y ampliar estrategias seguras para el fortalecimiento la cultura organizacional y gestionar el cambio de manera más eficiente.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.

2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.

OE2. Establecer el grado de relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.

OE3. Establecer el grado de relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.

OE4. Establecer el grado de relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Internacional

Nabella et al. (2022) en el artículo "La influencia del liderazgo y la cultura organizacional mediada por el clima organizacional en la gobernanza" tiene como objetivo principal reconocer cómo el liderazgo, la cultura organizacional y el clima organizacional influyen en la gobernanza en las escuelas. El método empleado se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios para recopilar datos de directores, maestros y empleados administrativos de varias escuelas. La población de estudio incluye miembros del personal de las escuelas. Los resultados cuantitativos revelan que el liderazgo y la cultura organizacional poseen un impacto significativo en el clima organizacional, y que este último a su vez influye en la gobernanza escolar. En conclusión, el estudio traza la importancia de un liderazgo sólido y una cultura organizacional positiva en la promoción de un clima organizacional favorable, lo que puede contribuir a una gobernanza efectiva.

Dorson (2021) en el artículo "Cultura organizacional y liderazgo como antecedentes de la flexibilidad organizacional" su objetivo estudiar cómo la cultura organizacional y el liderazgo inciden en la flexibilidad organizacional de las micro y medianas empresas (PYME). El método establece un análisis empírico de datos



recopilados de PYME que operan en diversos sectores. La población de estudio incluye tanto la literatura académica relevante como las PYME. Los resultados revelan que una cultura organizacional sólida, junto con un liderazgo efectivo, se asocian positivamente con niveles más altos de flexibilidad organizacional, lo que a su vez contribuye a su competitividad en el mercado. En conclusión, el estudio resalta la importancia de las variables como factores clave para mejorar la flexibilidad y la competitividad.

Errida y Lotfi (2021) en el artículo, el objetivo principal examinar el factor que incide en el logro de la gestión del cambio organizacional, a través de un caso específico. La metodología del estudio combina una revisión sistemática de la literatura académica principal con un análisis detallado de un caso en un organismo particular. La población de estudio incluye tanto la literatura existente sobre gestión del cambio como los empleados y líderes de la organización seleccionada. Los resultados del estudio proporcionan datos empíricos sobre la aplicación de los determinantes del éxito en la gestión del cambio, lo que destaca la importancia de elementos. En conclusión, el estudio resalta la relevancia de adaptar las prácticas de gestión del cambio a las características específicas de cada organización para lograr resultados exitosos.

Azeem et al. (2021) en el artículo "el fortalecimiento de la competitividad a través de la cultura empresarial y el intercambio de saberes y la innovación organizativa" su objetivo examinar las variables. El método se fundamenta en una revisión detallada de la literatura, así como en un análisis de datos extraídos de empresas que han implementado prácticas relacionadas con la cultura organizacional. La población de estudio incluye tanto la literatura académica relevante como las empresas que participaron. Los resultados del estudio



proporcionan evidencia empírica de la relación positiva. En conclusión, enfatiza la importancia de estas variables como impulsores clave para la ampliación de la ventaja competitiva de un organismo en un medio empresarial diligente y competitivo.

Lam et al. (2021) en el artículo "el vínculo entre la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y la capacidad para innovar " tiene como objetivo principal examinar las variables. El método fundamenta un análisis de datos recopilados de organizaciones que han implementado prácticas relacionadas con estos conceptos. Los resultados dicen que una cultura organizacional que desarrolle el intercambio de conocimientos puede mejorar significativamente la capacidad de innovación, especialmente cuando se adopta un enfoque de innovación abierta. Concluye, resalta la relevancia de la cultura organizacional y la gestión del conocimiento como impulsores clave para promover la innovación, lo que puede tener importantes implicaciones para el éxito a largo plazo de las organizaciones.

3.1.2. Nacional

Ruiz (2023) en el estudio "las relaciones públicas y su vínculo con el proceso de transformación de la cultura organizacional en el Ejército " su objetivo principal examinar la influencia de las variables. La metodología del estudio está en un enfoque cuantitativo, utilizando la encuesta y análisis documental. La población está integrada por miembros del Ejército del Perú. Los resultados cualitativos manifiestan que las relaciones públicas desempeñan un rol transcendental en la gestión del cambio organizacional al facilitar la comunicación efectiva, mejorar la imagen institucional e impulsar la cooperación y la responsabilidad del personal militar. En conclusión, el estudio resalta la importancia de las relaciones públicas



como una técnica estratégica para impulsar el cambio cultural, lo que puede contribuir a optimar la eficiencia y la efectividad de la institución.

Quica (2022) este estudio, el objetivo fue hallar el tipo de Cultura Organizacional y su reacción en la evolución de la Escuela. La población de estudio incluye al personal de la Escuela del Ejército del Perú. La conclusión general del estudio señala que la cultura organizacional predominante en la escuela es "tradicionalista", lo que sugiere una resistencia al cambio organizacional. Se identifican diversas causas para esta reacción negativa, como la planificación basada únicamente en datos históricos, el mantenimiento del "Statu Quo" por temor al riesgo, el enfoque excesivo en asuntos internos y la falta de iniciativa y aceptación para el cambio. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar y modificar la cultura organizacional existente para proporcionar la ejecución exitosa de procesos de cambio.

Tupac-Yupanqui (2022) en el estudio "administración del talento humano y la cultura organizacional en el Proyecto Madre de Dios" el objetivo fue precisar la relación. La muestra fue compuesta por 169 trabajadores. El resultado muestra una correlación moderada, significativa. Conclusión principal del estudio es que hubo una relación directa, lo que destaca la importancia de integrar adecuadamente estas dos áreas para promover un entorno laboral más efectivo y cohesivo en el proyecto.

Prada (2020) en el estudio "impacto de la gestión del cambio en la formación" tiene como objetivo principal investigar la influencia. La metodología del estudio se basa en un enfoque mixto, utilizando métodos cualitativos como cuantitativos. Se hizo una revisión documental y entrevistas semiestructuradas para recopilar datos sobre la gestión del cambio y la capacitación. La población está integrada por empleados de la entidad pública, así como por los responsables de la



gestión del cambio. Los resultados cuantitativos del estudio muestran que una gestión del cambio efectiva está positivamente relacionada con la calidad y la efectividad de los programas de capacitación, lo que sugiere que una adecuada gestión del cambio puede mejorar el proceso de aprendizaje y desarrollo del personal en una entidad pública. Se concluye, resalta la importancia de integrar la gestión del cambio de modo efectivo en los procesos de capacitación para obtener mayor resultado en el proceso de aptitudes y competencias del personal en entidades públicas.

Huayre (2020) en el estudio "Gestión del cambio y cultura organizacional en el Hospital de Huaycán" tiene como objetivo principal analizar las variables. El método tiene un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas semiestructuradas para recopilar datos de los trabajadores administrativos. La población de estudio son los trabajadores administrativos del Hospital. Los resultados del estudio sugieren que la gestión del cambio y la cultura organizacional en el hospital están influenciadas por varios factores, incluida la comunicación interna, el liderazgo y la intervención de los integrantes el estadístico muestra la relación Rho de Spearman con una relación positiva muy fuerte 0.875. Se concluye que resalta el valor de una gestión del cambio efectiva y una cultura organizacional positiva para originar un medio laboral saludable y mejorar la calidad de los servicios dados en el Hospital de Huaycán en Ate.

3.1.3. Local

Aroni (2021) en el estudio "estudio de la cultura organizacional y su conexión con la calidad del servicio MACREPOL" su objetivo analizar la relación. Se empleó un método correlacional. La población fue dada por el personal. Los resultados cuantitativos revelaron una correlación directa y significativa, indicando una



correlación moderada y significativa. En conclusión, se determinó que la cultura organizacional incide de modo significativo en la calidad del servicio, destacando la importancia de promover una cultura organizacional positiva para mejorar la calidad del servicio.

Ccama y Ramos (2021) en el estudio "Cultura corporativa y desempeño laboral en CECOMSAP San Román" tuvo como objetivo analizar la relación. Se utilizó un método correlacional, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. La población fue integrada por los colaboradores del CECOMSAP. El análisis de los resultados cuantitativos reveló una correlación directa y significativa. Conclusión, se estableció que la cultura organizacional incide de modo significativo en el desempeño laboral, lo que destaca la importancia de fortalecer y promover una cultura corporativa positiva para aumentar el rendimiento y la calidad del servicio.

Aslla (2020) en el estudio "Impacto de la cultura organizacional en la implementación de la gestión del cambio en la empresa de servicios financieros. Su objetivo es analizar la relación. Se emplea una metodología mixta que combina métodos cualitativos y cuantitativos, conteniendo encuestas, entrevistas y análisis documental. La población está dada por empleados y directivos. Los resultados revelan que una cultura organizacional receptiva al cambio facilita la implementación exitosa de nuevas estrategias y prácticas. Concluye, se resalta la relevancia de una cultura organizacional alineada con los objetivos de cambio para lograr una gestión del cambio efectiva y sostenible en empresas del sector financiero.

Tola (2020) en el estudio "impacto de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales de nivel III". Su objetivo es analizar cómo la



gestión administrativa afecta la calidad y eficiencia de los servicios. La metodología utilizada es descriptiva y correlacional, con un enfoque cuantitativo. Su población comprende el personal médico y administrativo de EsSalud en Puno. Los resultados muestran que hay una falta de conocimiento claro sobre las políticas hospitalarias y una percepción negativa hacia la capacitación y gestión de recursos. Además, se evidencia la necesidad de mejorar la gestión de tecnología médica y la satisfacción del enfermo. Concluyendo, se resalta que la buena gestión administrativa efectiva para garantizar la calidad y eficiencia en la asistencia de servicios de salud.

Yupanqui (2019) en el estudio "impacto de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales de nivel III en el Municipio de Puno" su objetivo fue determinar la relación. Se empleó un método descriptivo correlacional transeccional. La población comprendió los trabajadores en general. Los resultados destacaron la importancia de la práctica de valores morales como autoestima, responsabilidad, moral, respeto, honestidad y labor grupal en el desempeño laboral de los servidores públicos. Se concluyó que estos valores influyen positivamente en la conducta del trabajador y en la toma de medidas, lo que repercute en la prestación eficiente de servicios a los ciudadanos.

3.2. Marco teórico

La cultura organizacional, según Edgar Schein (1985), se define como el conjunto de principios fundamentales que un grupo ha creado, descubierto o desarrollado al aprender a lidiar con sus desafíos de adaptación externa y cohesión interna. Estos principios se transmiten a los nuevos miembros como la forma adecuada de percibir, pensar y sentir en relación con esos desafíos. Por otro lado, la gestión del cambio, según John Kotter (1996), se organiza en un modelo de ocho pasos que abarca la creación de un sentido de urgencia, la formación de una coalición que guíe el proceso, el desarrollo de una visión y estrategia



de cambio, la comunicación efectiva de esa visión, la eliminación de barreras, la obtención de victorias a corto plazo, la consolidación de mejoras y la institucionalización de los nuevos enfoques. Ambos enfoques teóricos, Schein y Kotter, proporcionan un marco robusto para entender y gestionar las dinámicas de transformación dentro de las organizaciones, subrayando la importancia de la cultura y el liderazgo en la implementación efectiva de cambios.

3.3. Cultura organizacional

En su estudio, Handy (1985) presenta cuatro tipos de culturas organizacionales: poder, roles, tareas y personas. Cada tipo de cultura se identifica por diferentes formas de estructurar el poder, la autoridad y las relaciones en la organización. Por ejemplo, en una cultura de poder, la toma de decisiones está centralizada y se enfoca en la posición y el control, mientras que, en una cultura de roles, se valora la especialización y la claridad en las funciones asignadas. Este marco proporciona una base para comprender cómo las culturas organizacionales pueden variar y su impacto en la actividad de la organización.

En su libro *Culture and Performance* Kotter y Cohen (2012) argumentan que la cultura organizacional incide significativamente en el desempeño y el éxito a largo plazo de un organismo. Según los autores, las culturas fuertes, que fomentan la coherencia, la adaptabilidad y el compromiso de los empleados, están positivamente asociadas con un mejor desempeño financiero y una ventaja competitiva sostenible. Esta perspectiva resalta la importancia de incrementar y gestionar conscientemente la cultura organizacional como un activo estratégico.

Por su parte Barnard (1968) sugiere que la cultura organizacional sirve como un sistema de coordinación y control informal en una organización. Barnard mantiene que la cooperación dentro de una organización no solo está en estructuras formales y reglas, sino también en normas sociales compartidas y expectativas culturales. Esta idea destaca cómo



la cultura organiza y regula el comportamiento de los individuos, facilitando la coordinación y la consecución de los propósitos organizacionales.

En su enfoque sobre la cultura como un proceso dinámico, Schein (1985) destaca la importancia de la cultura como un mecanismo de adaptación organizativa. Según Schein, la cultura no solo refleja la identidad y los valores de una organización, sino que también se adapta y evoluciona en respuesta a los desafíos y cambios internos y externos. Esta perspectiva subraya la necesidad de comprender la cultura como un proceso continuo de construcción y cambio, en lugar de una entidad estática.

3.3.1. Teorías y Modelos de Cultura Organizacional

Es un tema ampliamente estudiado por diversos autores que han desarrollado teorías y modelos para entender y analizar este concepto. Entre los teóricos más influyentes se encuentran Edgar Schein, Geert Hofstede y Deal, Kennedy, cuyos trabajos han aportado significativamente al campo de estudio.

Edgar Schein es conocido por su modelo de tres niveles de cultura organizacional, el cual identifica los artefactos, los valores tomados y los supuestos elementales subyacentes como componentes clave. Según Schein (2010), son aspectos perceptibles de la cultura, como la arquitectura, los símbolos y las prácticas cotidianas. Los valores adoptados implican las creencias y normas que administra el hábito de los integrantes de un organismo.

Geert, por su parte, desarrolló un modelo de dimensiones culturales basado en un estudio internacional que abarcó más de 50 países. Hofstede (1984) identificó inicialmente cuatro dimensiones: distancia al poder, particularidad versus el colectivo, varones vs mujeres. Después, añadió dos dimensiones: orientación a largo plazo e indulgencia versus restricción. Este modelo ha sido fundamental para



comprender cómo las diferencias culturales nacionales influyen en las prácticas organizacionales.

Dion (1996) propuso un modelo que identifica cuatro tipos de culturas corporativas basadas en dos dimensiones: el feedback (retroalimentación) y el riesgo. Las cuatro culturas son: la cultura del trabajo duro/jugar duro, la cultura de apuestas grandes, de proceso y de apuesta al mercado. Este modelo destaca cómo la velocidad del feedback y el nivel de riesgo percibido pueden influir en la dinámica cultural de una organización.

El modelo de Schein, por ejemplo, ha sido utilizado en estudios para explorar cómo los supuestos básicos subyacentes influyen en la toma de medidas y en la resolución de conflictos en las organizaciones Schein (2010). Este modelo ha demostrado ser útil para identificar áreas donde los cambios culturales pueden ser necesarios para mejorar la efectividad organizacional.

El modelo de Hofstede ha sido ampliamente aplicado en investigaciones que comparan culturas organizacionales en diferentes países. Un estudio notable es el de Kirkman et al. (2006), que utilizó las dimensiones de Hofstede para analizar cómo las diferencias culturales afectan el liderazgo y las prácticas de gestión en organizaciones multinacionales. Este modelo ha ayudado a comprender las complejidades de gestionar una fuerza laboral diversa y a desarrollar estrategias de gestión culturalmente sensibles.

El modelo de Deal y Kennedy ha sido aplicado para evaluar cómo diferentes tipos de culturas organizacionales afectan la motivación y la productividad de los cooperadores. Por ejemplo, Pucheu (2021) utilizó este modelo para investigar cómo las culturas de alto riesgo y alta retroalimentación pueden fomentar la innovación y la creatividad en empresas tecnológicas.



3.3.1.1. Comparación de Modelos

Cada uno de estos modelos ofrece perspectivas únicas de la cultura organizacional y su impacto en las organizaciones. La elección del modelo adecuado depende del contexto organizacional específico y de los objetivos del análisis cultural.

El modelo de Schein es particularmente útil para organizaciones que buscan un entendimiento profundo de sus creencias y suposiciones subyacentes. Este enfoque permite una introspección detallada y puede guiar procesos de cambio cultural desde una perspectiva interna.

El modelo de Hofstede es ideal para organizaciones que operan a nivel internacional y necesitan comprender y gestionar las diferencias culturales entre países. Este modelo proporciona una base sólida para desarrollar políticas y prácticas que respeten y aprovechen la diversidad cultural.

El modelo de Deal y Kennedy es efectivo para organizaciones que desean evaluar y mejorar su dinámica de trabajo y sus prácticas de motivación. Este enfoque es útil para reconocer rápidamente medios de mejora en la cultura organizacional y para implementar cambios que puedan tener un impacto inmediato en la moral y el rendimiento.

3.3.1.2. Impacto de las dimensiones

Las diferentes dimensiones de la cultura organizacional tienen un impacto significativo en el desempeño de la organización:

Innovación: Fomenta la agilidad y capacidad de adaptación, crucial para el éxito en mercados cambiantes. Una cultura innovadora puede conducir a la creación de ventajas competitivas sostenibles (Damanpour y Gopalakrishnan, 2001).



Estabilidad: Contribuye a la eficiencia operativa y a la reducción de errores, especialmente en industrias donde la precisión es crítica. No obstante, una estabilidad excesiva limita la capacidad de innovación (Cameron y Quinn, 2011).

Enfoque en el Equipo: Mejora la cohesión y la moral del personal, lo que se traduce en una mayor productividad y menor rotación de empleados. La colaboración efectiva puede también mejorar la resolución de problemas y la toma de medidas (O'Reilly et al., 1991).

3.3.2. Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño

Influye profundamente en el comportamiento de los empleados, moldeando sus actitudes, motivaciones y acciones dentro de la organización. Los valores y normas compartidos crean un entorno que guía el comportamiento esperado y aceptable, fomentando la cohesión y alineación con los objetivos organizacionales (Schein, 2010). Una cultura organizacional positiva puede motivar a los colaboradores, ser comprometidos con su trabajo, mientras que una cultura negativa puede resultar en desmotivación y conflictos internos (Hsieh, 2010).

El clima laboral, entendido como la percepción colectiva de los empleados en su entorno laboral, está estrechamente vinculado con la cultura organizacional. Una cultura que promueve valores como el respeto, el equilibrio y la inclusión contribuye a un clima laboral positivo, incrementando la satisfacción del personal (Schneider, 2006). Por el contrario, culturas caracterizadas por la desconfianza y la falta de apoyo pueden deteriorar el clima laboral, llevando a una mayor rotación y menor compromiso de los empleados (Denison, 1996).

Toma un impacto significativo en la productividad y eficiencia de una organización. Culturas que enfatizan la innovación y la orientación a resultados pueden fomentar el progreso permanente y la adaptabilidad rápida a innovación del



mercado, incrementando así la eficiencia operativa (Kotter, 1996). Además, una cultura que valora la calidad y la excelencia puede llevar a la implementación de prácticas eficientes y efectivas, mejorando la productividad general de la organización (Hsieh, 2010). En resumen, una cultura organizacional bien gestionada de un catalizador poderoso para el logro organizacional, ya que una cultura disfuncional obstaculiza el rendimiento y el crecimiento.

3.3.3. Cultura organizacional y gestión estratégica

Seria fuente poderosa de provecho competitivo sostenible. Una cultura sólida y positiva que alinea los valores y comportamientos del empleado con la misión y visión de un organismo puede diferenciar a una organización de sus competidores. Las empresas que logran cultivar una cultura que promueve la innovación, la adaptabilidad y el compromiso tienden a ser más resilientes y exitosas en el largo plazo (Barney, 1986). Esta ventaja competitiva se manifiesta en una mayor lealtad del cliente, mejor retención de talento y una mayor capacidad para atraer nuevos talentos y oportunidades de negocio (Waterman y Peters, 1982).

3.3.3.1. Integración de la cultura en la estrategia empresarial

Es esencial para asegurar que los objetivos y acciones estratégicas sean coherentes con los valores fundamentales de la organización. Esto implica diseñar estrategias que no solo consideren los objetivos financieros y operacionales, sino también los aspectos culturales que impulsan el comportamiento y el desempeño de los colaboradores (Schein, 2010). Una estrategia bien alineada con la cultura organizacional facilita la implementación efectiva, ya que los empleados están más comprometidos y motivados para alcanzar las metas (Chatman y Cha, 2003).



3.3.3.2. Organizaciones con culturas organizacionales exitosas

Varias organizaciones han demostrado cómo una cultura organizacional fuerte puede conducir al éxito sostenido. Por ejemplo, Google es conocida por su cultura de innovación y creatividad, que fomenta un entorno de trabajo flexible y colaborativo, permitiendo a los empleados experimentar y desarrollar nuevas ideas sin miedo al fracaso (Garvin, 2013). Otro ejemplo es Zappos, cuya cultura se centra en el servicio al usuario y la felicidad de los integrantes. Esta empresa ha integrado sus valores culturales en todos los aspectos de su operación, resultando en una alta satisfacción del cliente y empleados leales (Hsieh, 2010).

3.4. Gestión del cambio

En su obra Kotter (1996) también destaca la importancia de distinguir del liderazgo y la gestión del cambio. Kotter sugiere que el liderazgo del cambio implica motivar al individuo en una visión compartida, ya que la gestión del cambio está en planificar, implementar y controlar los procesos y las actividades necesarias para lograr esa visión. Esta distinción enfatiza la necesidad de combinar habilidades de liderazgo y gestión para gestionar eficazmente el cambio organizacional.

En su modelo de "Teoría del Cambio Organizacional" Lewin (1973) propone tres etapas clave para gestionar el cambio: descongelamiento, cambio y recongelamiento. Lewin sugiere que el proceso de cambio comienza desestabilizando las estructuras existentes y las formas de pensar (descongelamiento), seguido de la implementación de nuevas prácticas y comportamientos (cambio) y finalmente estabilizando y consolidando los cambios en la cultura organizacional (recongelamiento). Proporciona una guía sistemática para tratar el cambio organizacional de forma efectiva.

En su artículo Van de Ven et al. (2013) ofrece una perspectiva de la gestión del cambio como un proceso complejo y dinámico que involucra múltiples partes interesadas



y niveles de análisis. Van de Ven argumenta que el cambio organizacional puede ser impulsado tanto interna como externamente, y puede ocurrir de manera incremental o radical. Este enfoque amplio destaca la necesidad de considerar múltiples factores y perspectivas al diseñar e implementar estrategias de cambio organizacional.

En su obra Gowaty y Bridges (1991) enfatiza la importancia de gestionar las transiciones emocionales y psicológicas que acompañan al cambio organizacional. Bridges sugiere que el cambio efectivo requiere no solo la implementación de nuevas estructuras y procesos, sino también la gestión de las emociones y las reacciones de los empleados durante el proceso de transición. Este enfoque pone de relieve la necesidad de abordar las preocupaciones y resistencias individuales para facilitar una transición suave y exitosa.

3.4.1. Factores determinantes del cambio organizacional

Generado por una variedad de elementos privados y públicos. En los privados se hallan la necesidad de optimar la eficiencia operativa, la reorganización estructural, y la actualización de habilidades del personal para adaptarse a nuevas tecnologías (Burnes, 2004). Los factores externos incluyen cambios en la normativa legal, la presión de la competencia, y el avance de las expectativas de los usuarios (Kotter, 2008). La rápida innovación tecnológica, por ejemplo, obliga a las organizaciones a actualizar sus sistemas y procesos para mantenerse competitivas (Caldwell, 2003).

3.4.1.1. Análisis de la resistencia al cambio

Es un elemento usual que dificulta la implementación efectiva de nuevas iniciativas. Esta resistencia puede surgir debido a la incertidumbre, el pavor a lo que no se conoce, puede intimar la seguridad laboral o alterar rutinas establecidas Dent y Goldberg (1999). Para mitigar esta resistencia, es crucial desarrollar estrategias que tengan la comunicación clara y constante, la aportación de los colaboradores en el proceso de evolución, y la capacitación adecuada para preparar al personal para las



nuevas condiciones (Cummings y Worley, 2016). Además, la implementación de pequeños cambios incrementales en lugar de grandes transformaciones puede ayudar a reducir la resistencia y aumentar la aceptación del cambio (Weick y Quinn, 1999).

3.4.1.2. Rol de la implementación efectiva de cambios

Los líderes y agentes de cambio desempeñan un papel fundamental en la gestión del cambio organizacional. Los guías han de motivar a los colaboradores, comunicando una visión clara del futuro y los beneficios del cambio (Kotter, 2008). Además, deben actuar como modelos a seguir, demostrando su compromiso con el cambio a través de sus acciones (Caldwell, 2003). Los agentes de cambio, por su parte, facilitan el proceso de transición proporcionando apoyo y recursos necesarios, identificando y abordando posibles obstáculos, y afirmando que los cambios se implementen de forma efectiva y sostenible.

3.4.2. Procesos y etapas del cambio organizacional

Generalmente se divide en tres etapas principales: preparación, implementación y consolidación. La etapa de preparación implica la identificación de la necesidad de cambio, el diagnóstico del contexto presente y la planificación de las acciones necesarias. En este ciclo, es importante desarrollar una visión clara del cambio y manifestar a los integrantes (Kotter, 1996). La etapa de implementación es donde se ejecutan las acciones planificadas, involucrando la coordinación de recursos y la gestión de la resistencia al cambio. Finalmente, la etapa de consolidación se centra en asegurar que los cambios se integren de manera sostenible en la organización, lo que puede incluir la institucionalización de nuevas políticas y prácticas, así como la monitorización continua del progreso (Lewin, 1973).

3.4.2.1. Herramientas para la planificación y ejecución del cambio

Para la planificación y ejecución efectiva del cambio, existen diversas herramientas y técnicas que pueden ser utilizadas. El análisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) es un instrumento común para evaluar el medio interno y externo de la organización (Hill y Westbrook, 1997). Otra herramienta útil es el modelo de las Cinco Fuerzas de Porter, que apoya a conocer la dinámica competidor del mercado (Porter, 1989). Durante la implementación, el uso de la metodología Agile puede facilitar la adaptación rápida a los cambios y la resolución de conflictos en tiempo real (Ragas y Ragas, 2021). Además, los mapas de procesos y las técnicas de gestión de proyectos, como el diagrama de Gantt, pueden ser fundamentales para planificar, coordinar y monitorear las actividades de cambio (Kotter, 2008).

3.4.2.2. Evaluación del impacto del cambio y retroalimentación continua

Es un componente esencial para asegurar su éxito y sostenibilidad. Esta evaluación implica el uso de métricas y KPIs (Key Performance Indicators) para medir los resultados del cambio en términos de rendimiento organizacional, satisfacción de los trabajadores y realización de objetivos estratégicos. Además, la retroalimentación continua es crucial para reconocer áreas de mejora y ajustar las estrategias en curso. Herramientas como encuestas de satisfacción, reuniones de retroalimentación y revisiones periódicas del desempeño pueden proporcionar información valiosa para perfeccionar el proceso de cambio (Kotter y Cohen, 2012).

3.4.3. Gestión del cambio y cultura organizacional

Indica los valores, creencias y actitudes compartidas en una organización, puede proporcionar o entorpecer el proceso de evolución (Schein, 2010). Una cultura que valora la innovación, la adaptabilidad y la apertura al cambio será más propensa a aceptar y adoptar nuevas iniciativas (Kotter, 1996). Por otro lado, una cultura que



enfatisa la estabilidad y la tradición puede resistir los esfuerzos de cambio, haciendo necesario un enfoque más cuidadoso y estratégico para la implementación del cambio (Cameron y Quinn, 2011).

3.4.3.1. Estrategias para alinear la cultura con los objetivos del cambio

Para alinear la cultura organizacional con los objetivos del cambio, es esencial desarrollar estrategias que promuevan la congruencia entre ambos. Una estrategia efectiva es la comunicación constante y transparente, asegurando que los integrantes de una institución comprendan la visión y los beneficios del cambio (Hiatt y Creasey, 2003). Además, es fundamental involucrar a los líderes de la organización como modelos a seguir, demostrando su compromiso con el cambio a través de sus acciones y decisiones (Yukl, 2013). La capacitación y el desarrollo profesional tiene juegan un rol crucial, proporcionando a los integrantes las aptitudes y conocimientos para adecuarse a los nuevos procesos.

3.4.3.2. Cambios exitosos y la adaptación cultural

Existen numerosos ejemplos de organizaciones que han gestionado exitosamente el cambio a través de la adaptación cultural. Un caso notable es el de IBM, que en la década de 1990 enfrentó la necesidad de transformarse de un fabricante de hardware a un proveedor de servicios y soluciones tecnológicas. Esta transformación fue posible gracias a un cambio cultural significativo impulsado por su CEO, Lou Gerstner, quien promovió valores de innovación y enfoque en el cliente (Cortada, 2018). Otro ejemplo es la empresa de software Adobe, que en 2012 decidió cambiar su modelo de negocio de licencias perpetuas a suscripciones basadas en la nube. Este cambio cultural fue facilitado por una comunicación efectiva y un enfoque en la capacitación del personal (Ortiz et al., 2015).



3.4.4. Medición y evaluación del cambio organizacional

Evaluar el éxito del cambio organizacional es crucial para asegurar que los objetivos establecidos se han cumplido y para identificar áreas de mejora. Los métodos de evaluación pueden abarcar encuestas a empleados, entrevistas, grupos focales y el análisis de datos cuantitativos. (Patton, 2008). Las encuestas a empleados permiten captar las percepciones y actitudes hacia el cambio, mientras que las entrevistas y los grupos focales dan una comprensión más detallada de las prácticas individuales (Kotter, 1996). El análisis de datos cuantitativos, como el rendimiento financiero y los indicadores de productividad, proporciona una visión objetiva del impacto del cambio (Brynjolfsson y Hitt, 1996).

3.4.4.1. Indicadores clave de desempeño (kpis) en la gestión del cambio

Los Indicadores Clave de Desempeño (KPIs) son esenciales para monitorear y medir el progreso del cambio organizacional. Algunos KPIs relevantes pueden incluir la tasa de adopción del cambio, que mide el porcentaje de empleados que han adoptado nuevos comportamientos o procesos (Rohmah y Subriadi, 2020). Otros KPIs pueden incluir la satisfacción del empleado, el índice de retención de personal, y el rendimiento financiero post-cambio. La satisfacción del empleado se puede medir a través de encuestas de clima organizacional, mientras que el índice de retención de personal puede indicar la efectividad del cambio en retener talento clave (Kotter, 1996). El rendimiento financiero post-cambio puede evaluarse comparando los resultados económicos antes y después de la realización del cambio (Brynjolfsson y Hitt, 1996).

3.4.4.2. Herramientas para la retroalimentación y mejora continua

Son elementos fundamentales para el logro sostenido del cambio organizacional. Herramientas como las revisiones periódicas de desempeño, los sistemas de gestión



de la calidad, y los ciclos de retroalimentación son cruciales para identificar y abordar problemas emergentes (Deming, 2018). Las revisiones periódicas de desempeño permiten evaluar el progreso continuo y realizar ajustes necesarios, mientras que los sistemas de gestión de la calidad, como el Ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), facilitan un enfoque estructurado para la mejora continua. Además, las plataformas de retroalimentación en tiempo real, como los sistemas de encuestas y los foros de discusión en línea, pueden proporcionar insights valiosos y fomentar una cultura de apertura y adaptación constante (Patton, 2008).

3.5. Marco conceptual

Clima Organizacional: Señala el medio interno percibido por los integrantes. Incluye las percepciones y actitudes colectivas sobre elementos como la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento, y las condiciones de trabajo. Un clima organizacional positivo aumenta la estimulación y la satisfacción laboral, mientras que un clima negativo puede generar desmotivación y aumentar la rotación de personal.

Gestión de la Resistencia: identifica y aborda y minimizar la oposición de los empleados y otras partes interesadas al cambio organizacional. Esto incluye comprender las causas de la resistencia, comunicarse de manera efectiva, implica a los integrantes en el procedimiento de cambio y da sostén emocional y práctico. Una gestión eficaz de la resistencia es primordial para asegurar una transición dócil y para el éxito.

Gestión del Talento: Se refiere a la atracción, desarrollo, motivación y retención de empleados dentro de una organización. En la gestión del cambio, esto implica asegurar que la organización cuente con las aptitudes y competencias necesarias para enfrentar y adaptarse a los cambios. También incluye proporcionar formación y desarrollo continuo, así como crear un entorno que fomente el deber y la productividad en el proceso de cambio.



Planificación Estratégica: Define la dirección y los propósitos a largo plazo y desarrolla acciones para lograrlos. Identifica las áreas que requieren cambios, establecer metas claras y desarrollar estrategias para implementar y gestionar esos cambios. Este proceso asegura que el cambio esté alineado con la visión y misión, que se usen los recursos de forma eficiente para lograr los resultados deseados.

Prácticas: Son actividades rutinarias que lleva una organización. Estas prácticas incluyen procedimientos, políticas, y métodos de trabajo que son implementados para conseguir los propósitos. Las prácticas reflejan y refuerzan los valores organizacionales, influyendo en la eficiencia operativa y la cultura laboral.

Retroalimentación: Recopila, analiza y responde a la información sobre la implementación del cambio y sus efectos. En la gestión del cambio, la retroalimentación implica obtener opiniones del empleado en el progreso del cambio, distinguir áreas de mejora. Es esencial para el aprendizaje organizacional y para garantizar que el cambio se realice de manera efectiva y eficiente.

Tradición: En una organización se refiere a las costumbres, rituales y hábitos que se han desarrollado a lo largo del tiempo y que son mantenidos por sus miembros. Pueden incluir eventos y maneras de hacer las cosas que se difunden de una generación de empleados a otra. Las tradiciones contribuyen a la identidad de la organización y fortalecen el sentido de pertenencia y continuidad.

Valores: Son principios y creencias principales que dirigen la actitud y la toma de medidas. Caracteriza lo que es importante para la empresa y sus miembros, y sirven como criterios para evaluar acciones y resultados. Ejecuta una identidad compartida y propósito, alineando a los empleados hacia objetivos comunes y fomentando una cohesión interna.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

4.2. Hipótesis específicas

HE1. La relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

HE2. La relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

HE3. La relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

HE4. La relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

4.3. Variables

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Valores
- Clima organizacional
- Prácticas
- Tradición

GESTIÓN DEL CAMBIO



- Planificación estratégica
- Gestión del talento
- Gestión de la resistencia
- Retroalimentación

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Cultura organizacional (Schein, 1985)	1.1. Valores	1.1.1. Claridad de los valores
		1.1.2. Personal con valores
		1.1.3. Ejemplificación de valores
		1.1.4. Valores en las políticas
	1.2. Clima organizacional	1.2.1. Ambiente positivo
		1.2.2. Satisfacción laboral
		1.2.3. Confianza en la dirección
		1.2.3. Confianza en la dirección
	1.3. Prácticas	1.3.1. Políticas y la cultura
		1.3.2. Reconocimiento recompensas
		1.3.3. Desarrollo y crecimiento
		1.3.4. Innovación y mejora
	1.4. Tradición	1.4.1. Respeto por la historia
		1.4.2. Símbolos y emblemas
		1.4.3. Historias y leyendas
	2. Gestión del cambio (Kotter, 1996)	2.1. Planificación estratégica
2.1.2. Roles y responsabilidades		
2.1.3. Recursos necesarios		
2.1.4. Riesgos y contingencias		
2.2. Gestión del talento		2.2.1. Identificación habilidades
		2.2.2. Capacitación y desarrollo
		2.2.3. Involucramiento
		2.2.4. Apoyo y asesoramiento
2.3. Gestión de la resistencia		2.3.1. Fuentes de resistencia
		2.3.2. Preocupaciones objeciones
		2.3.3. Coalición de cambio
2.4. Retroalimentación		2.4.1. Solicitar comentarios
		2.4.2. Progreso y ajustes
		2.4.3. Celebración de logros
		2.4.4. Mejora continua

Nota: La tabla presenta la operacionalización de las variables 1 y 2 incluyendo sus dimensiones e indicadores correspondientes.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Los métodos cuantitativos se centran en la selección y análisis de datos digitales para descubrir patrones, relación y tendencia. Usa herramientas estadísticas para medir variables y probar hipótesis para obtener resultados precisos que puedan generalizarse (Hernández et al., 2014).

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Deductivo; parte de teorías o principios generales ya establecidos y avanza hacia observaciones y conclusiones específicas. En este proceso, se formula una hipótesis basada en teorías existentes y luego se verifica en la selección y análisis de datos (Baena, 2017).

5.3. Tipo de investigación

Es aplicada; quiere solucionar problemas prácticos y concretos mediante la aplicación de conocimientos científicos. Su propósito es mejorar procesos, técnicas o productos existentes, y tiene un enfoque directo en la implementación de soluciones en contextos reales (Perelló, 2011).

5.4. Nivel de investigación

Es correlacional; este nivel se dedica a analizar la relación entre dos o más variables sin manipularlas. Su objetivo es identificar si existe una asociación y la dirección de esta, pero no establece causalidad entre los factores estudiados (Baena, 2017).



5.5. Diseño de investigación

El diseño no experimental; se caracteriza por observar y analizar variables sin manipularlas intencionalmente. En este enfoque, el investigador no interviene activamente en el entorno o en los sujetos de estudio, sino que se limita a recoger y analizar datos tal como ocurren naturalmente. Este tipo de diseño es útil para estudios descriptivos, correlacionales y exploratorios, permitiendo comprender fenómenos en su contexto real y explorar relaciones entre variables sin la intervención que podría alterar los resultados (Ñaupas et al., 2014).

La investigación de corte transversal es un tipo de estudio no experimental que se realiza en un momento específico en el tiempo. Consiste en recolectar datos de una muestra de sujetos en un único punto temporal, con el propósito de detallar las cualidades de una población o explorar asociaciones entre variables en ese momento. Este enfoque permite obtener una "fotografía" instantánea de la situación estudiada, facilitando el análisis de prevalencia y correlaciones, aunque no puede establecer relaciones causales debido a su naturaleza temporalmente limitada (Ñaupas et al., 2014).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Indica el grupo general de seres, objetos que tienen características comunes relevantes para el propósito del estudio. Esta agrupación es el objetivo principal del análisis, y cualquier conclusión o hallazgo se pretende que sea aplicable a toda la población (Hernández et al., 2014).

El marco muestral según la planilla de trabajadores de la municipalidad de Ocuiviri la entidad cuenta con 57 trabajadores según la planilla.

- Criterios de inclusión: Se incluye a los trabajadores bajo los distintos regímenes laborales.
- Criterio de exclusión: Se excluye a los trabajadores eventuales.

Tabla 2
Delimitación del personal por unidades orgánicas

	Descripción	Cantidad
Alta dirección	Gerencia municipal	2
	Sub gerencia de desarrollo social,	7
Órganos de línea	Sub gerencia de desarrollo económico local	7
	Sub gerencia de infraestructura y catastro	5
	Sub gerencia de servicios públicos y gestión ambiental	11
	Oficina de planificación y presupuesto	3
	Oficinas de asesoramiento	Oficina de asesoría legal
Oficinas de asesoramiento	Oficina de secretaria general	3
	Oficina de defensa civil	2
	unidad de recursos humanos	1
	Unidad de contabilidad	1
	Unidades de apoyo	Unidad de tesorería y rentas
Unidad de abastecimiento y control patrimonial		4
Unidad de maquinarias y equipo mecánico		8
Total		57

Nota. La tabla indica la distribución de trabajadores en las diferentes unidades

5.6.2. Muestra

Es un subconjunto que representa la población total, elegido. La selección de la muestra se realiza para facilitar el estudio. El resultado dado de la muestra se usa para elaborar deducciones en la población en general (Hernández et al. 2014).

Muestreo censal: Es la selección de datos en lo que esta los miembros de la población en el estudio. Siendo una población moderadamente pequeña se aplicó el muestreo censal, el cual busca obtener información de cada individuo, dentro del grupo objetivo, proporcionando un panorama completo y exhaustivo.

5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

5.7.1. Técnica

La técnica de encuesta; es un método de recolectar de datos que consigue información directamente de los participantes mediante preguntas estructuradas.

Este enfoque permite recopilar una gran cantidad de datos de manera sistemática y

eficiente, utilizando formularios estándar para asegurar la uniformidad en las respuestas (Baena, 2017).

5.7.2. Instrumento

El cuestionario; es un instrumento utilizado en la técnica de encuesta, compuesto por una serie de preguntas prediseñadas que los encuestados deben responder. El cuestionario está diseñado para obtener información específica y relevante sobre el tema de investigación (Baena, 2017).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La prueba de alfa de Cronbach es una medida estadística que usa para calcular la consistencia interna de un instrumento de medición. Indica qué tan bien las preguntas o ítems del instrumento están correlacionadas entre sí, proporcionando una estimación de la fiabilidad del instrumento. Un valor alto de alfa de Cronbach sugiere que el instrumento produce resultados consistentes y fiables. Se utilizará el análisis Alfa de Cronbach mencionada por (Vara-Horna, 2010), la cual será desarrollada utilizando el programa (SPSS-26) para probar la confiabilidad de nuestro instrumento de recojo de datos.

Fórmula de cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

5.8.2. Prueba estadística de confiabilidad

Tabla 3

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

VARIABLES	Nº de elementos	Casos válidos	Valor Alfa de Cronbach
Cultura organizacional	14	57	,960
Gestión del cambio	15	57	,941

Nota: la tabla 3 aplica la prueba alfa de cronbach a las variables de estudio.



La evaluación de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach resultó en valores de 0.960 en la variable "cultura organizacional" y 0.941 en la variable "gestión del cambio". Según Herrera (1998) estos valores elevados demuestran una excelente consistencia interna en las respuestas de los participantes, indicando que las escalas empleadas miden de manera fiable las dimensiones que representan.

5.8.3. Validez

Indica el nivel que calcula lo que quiere medir. Es una evaluación de la precisión y relevancia del instrumento en relación con el constructo o fenómeno de interés. Un instrumento válido produce resultados que reflejan adecuadamente la realidad del tema investigado, permitiendo que las conclusiones derivadas de los datos sean acertadas y significativas (Cohen y Swerdlik, 2001).

La validez del instrumento de recopilación de datos será sometida al juicio de dos conocedores.

Dr. David Juan Gutiérrez Mayta

Dr. Benigno Callata Quispe

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Desarrollé un instrumento destinado a una muestra de investigación, que fue validado por conocedores con grado de doctor para recopilar información pertinente al estudio. Se solicitó la autorización correspondiente y se programó la aplicación del instrumento al personal de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, empleando herramientas basadas en métodos de encuesta. Esta herramienta fue aplicada a empleados seleccionados de una muestra representada de la población. La información recopilada fue tabulada mediante la producción de una matriz de datos en Excel. Después, los datos se transfirieron al programa SPSS, que se utilizó para analizar e identificar las tendencias requeridas.

5.10. Contrastación de las hipótesis

5.10.1. Contrastación de la hipótesis general

A. Hipótesis general

H0. La relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, no es significativa.

H1. La relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

El nivel de significancia es denotado por $\alpha = p \text{ valor} < 0.05$

C. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Prueba de contrastación de la hipótesis general

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,559	,055	10,099	,000
N de casos válidos		57			

Nota. El error estándar asintótico se utiliza sin presuponer la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

Se utilizó la medida de Tau-b de Kendall, obteniendo un valor de 0.559 con un error estándar de 0.055 y una aproximación T de 10.099. El valor p alcanzado fue de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia dado de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es significativamente menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Dice que hay una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores del Municipio Distrital de Ocuvi en el año 2024.

5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1

H0. La relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, no es significativa.

H1. La relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

El nivel de significancia es denotado por $\alpha = p \text{ valor} < 0.05$

C. Prueba de hipótesis

Tabla 5

Prueba de contrastación de la hipótesis específica 1

		Medidas simétricas			
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,503	,062	6,949	,000
N de casos válidos		57			

Nota. El error estándar asintótico se utiliza sin presuponer la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

Se utilizó la medida de Tau-b de Kendall, obteniendo un valor de 0.503 con un error estándar de 0.062 y una aproximación T de 9.949. El valor p obtenido fue de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia determinado de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es significativamente menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Señala que hay una relación significativa en los valores y la gestión del cambio en los trabajadores del Municipalidad Distrital de Ocuvi en el año 2024.

A. Hipótesis específica 2

H0. La relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, no es significativa.

H1. La relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

El nivel de significancia es denotado por $\alpha=p$ valor < 0.05

C. Prueba de hipótesis

Tabla 6

Prueba de contrastación de la hipótesis específica 2

	Medidas simétricas			Significación aproximada	
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b		
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,677	,052	12,385	,000
N de casos válidos		57			

Nota. El error estándar asintótico se utiliza sin presuponer la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

Se utilizó la medida de Tau-b de Kendall, obteniendo un valor de 0.677 con un error estándar de 0.052 y una aproximación T de 12.385. El valor p obtenido fue de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia dado de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es significativamente menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Señala que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores del Municipio Distrital de Ocuvi en el año 2024.

A. Hipótesis específica 3

H0. La relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, no es significativa.

H1. La relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

El nivel de significancia es denotado por $\alpha=p$ valor < 0.05

C. Prueba de hipótesis

Tabla 7

Prueba de contrastación de la hipótesis específica 3

		Medidas simétricas			
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,526	,066	7,644	,000
N de casos válidos		57			

Nota. El error estándar asintótico se utiliza sin presuponer la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

Se utilizó la medida de Tau-b de Kendall, obteniendo un valor de 0.526 con un error estándar de 0.066 y una aproximación T de 7.644. El valor p logrado fue de 0.000, ya que es menor que el nivel de significancia determinado de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es significativamente menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto dice que hay una relación significativa en las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores del Municipio Distrital de Ocuvi en el año 2024.

A. Hipótesis específica 4

H0. La relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, no es significativa.

H1. La relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

El nivel de significancia es denotado por $\alpha = p \text{ valor} < 0.05$

C. Prueba de hipótesis

Tabla 8

Prueba de contrastación de la hipótesis específica 4

		Medidas simétricas			
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,357	,082	3,936	,000
N de casos válidos		57			

Nota. El error estándar asintótico se utiliza sin presuponer la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

Se utilizó la medida de Tau-b de Kendall, obteniendo un valor de 0.357 con un error estándar de 0.082 y una aproximación T de 3.936. El valor p logrado fue de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia determinado de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es significativamente menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto dice que hay una relación significativa de la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores del Municipio Distrital de Ocuvi en el año 2024.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

En este capítulo se detalla y analiza los resultados logrados desde el estudio correlacional realizado. Se detallan las relaciones identificadas entre las variables investigadas, ofreciendo una interpretación de los datos recogidos. Asimismo, se discuten las implicaciones de los descubrimientos en el contexto del marco teórico y las hipótesis planteadas. Los resultados se comparan con estudios previos, resaltando las concordancias y discrepancias, y se examinan las posibles causas y significados de estas diferencias, proporcionando una comprensión más profunda del fenómeno estudiado.

6.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Es un procedimiento estadístico utilizado para determinar si un conjunto de datos continua una distribución normal. Esta evaluación es crucial porque muchas técnicas estadísticas asumen la normalidad de los datos, lo que permite inferencias más precisas y la aplicación correcta de métodos analíticos. Realizar la prueba de normalidad en una tesis es esencial porque asegura la validez de los resultados obtenidos mediante métodos estadísticos que dependen de esta premisa. Verificar la normalidad de los datos permite elegir adecuadamente las pruebas estadísticas a utilizar, evitando conclusiones erróneas.

Hipótesis Nula (H₀): Los datos de la muestra siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H₁): Los datos de la muestra no siguen una distribución normal.

Tabla 9
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Cultura organizacional	Gestión del cambio
N		57	57
Parámetros normales ^{a,b}	Media	45,37	48,53
	Desv. Desviación	8,398	7,788
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,105	,156
	Positivo	,105	,061
	Negativo	-,056	-,156
Estadístico de prueba		,105	,156
Sig. asintótica(bilateral)		,186 ^c	,001 ^c

Nota. La distribución de prueba es normal, calculada desde los datos, con una corrección de significación según Lilliefors.

La Prueba (KS) muestra los datos: Cultura organizacional y Gestión del cambio, cada uno con 57 observaciones. Para la Cultura organizacional, el estadístico de prueba es 0.105 con una significancia asintótica bilateral de 0.186. Ya que este valor es mayor que el nivel de significancia comúnmente usado ($\alpha = 0.05$), no se rechaza la hipótesis nula, lo que señala que los datos siguen una distribución normal. Por otro lado, para la Gestión del cambio, el estadístico de prueba es 0.156 con una significancia asintótica bilateral de 0.001. Este valor es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), y se rechaza la hipótesis nula, sugiriendo que los datos no siguen una distribución normal.

6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones

Tabla 10
Valoración del grado de correlación

Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña

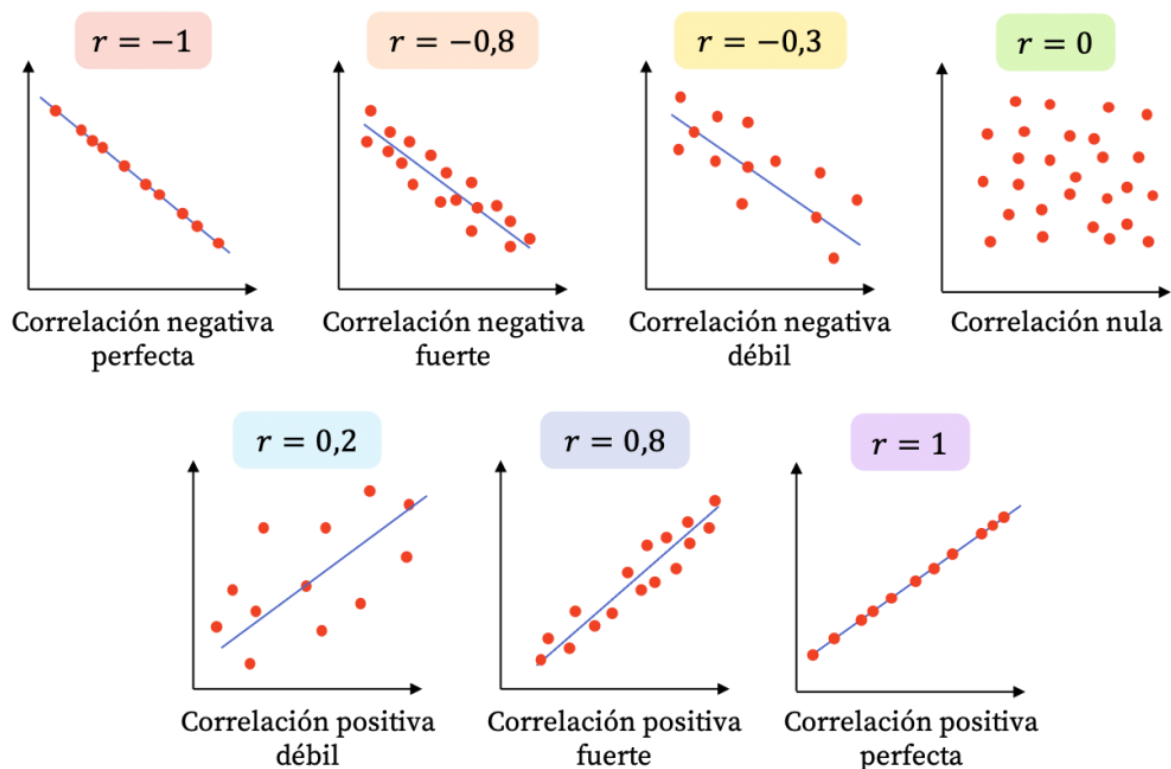
Nota: la tabla muestra la escala de correlación y valoración según (Hinkle et al. 2003).

Usaremos la tabla para demostrar la relación de las variables, con el fin de demostrar la conexión de las variables y las dimensiones. Esto nos permitirá determinar si estas dimensiones se alinean con los objetivos generales y específicos establecidos en este estudio, según lo previsto por (Hinkle et al. 2003).

6.1.3. Escala de interpretación de los diagramas de dispersión

Figura 1

Interpretación de los diagramas de dispersión



Estas son herramientas gráficas utilizadas para reconocer la relación de dos variables cuantitativas. La deducción de estos diagramas está en observar la forma, dirección y dispersión de los puntos. Si los puntos tienden a formar una línea recta ascendente, se infiere una relación positiva; si descienden, una negativa. La fuerza de la relación se evalúa por la proximidad de los puntos a una línea imaginaria: puntos más cercanos indican una correlación fuerte, mientras que puntos dispersos sugieren una correlación débil o inexistente. Los diagramas de dispersión también pueden revelar patrones no lineales y la presencia de valores atípicos.

6.2. Análisis e interpretación de resultados

6.2.1. Prueba de correlación del objetivo general

Tabla 11

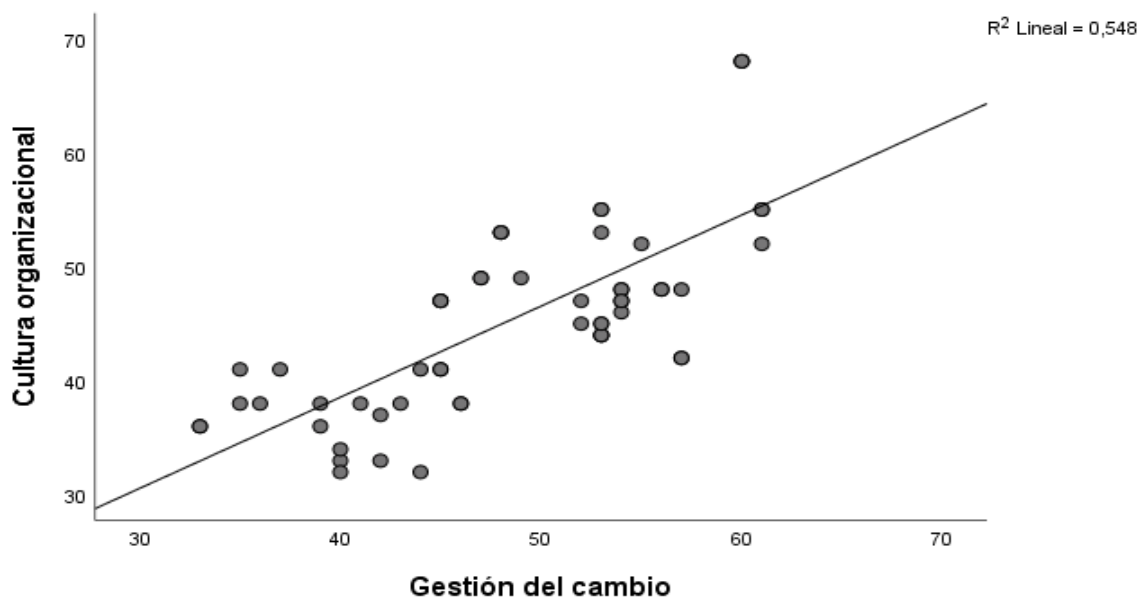
Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo general

			Cultura organizacional	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Gestión del cambio	Coefficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

Nota. La relación es importante al nivel 0.01 (dos lados). Prueba estadística del objetivo.

Figura 2

Diagrama de dispersión del objetivo general



La Tabla 11, evalúa la relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio. Los resultados dan un coeficiente de correlación de 0.756, y sugiere una correlación alta positiva en ambas variables. Esto significa que a medida que la cultura organizacional mejora, también se espera una mejora en la gestión del cambio. La muestra del estudio incluye 57 observaciones para cada variable. El diagrama de dispersión en la figura 2, el cual visualiza la relación alta positiva entre la cultura organizacional y la gestión del cambio, basado de los mismos datos de la tabla.

6.2.2. Prueba de correlación de los objetivos específicos

Tabla 12

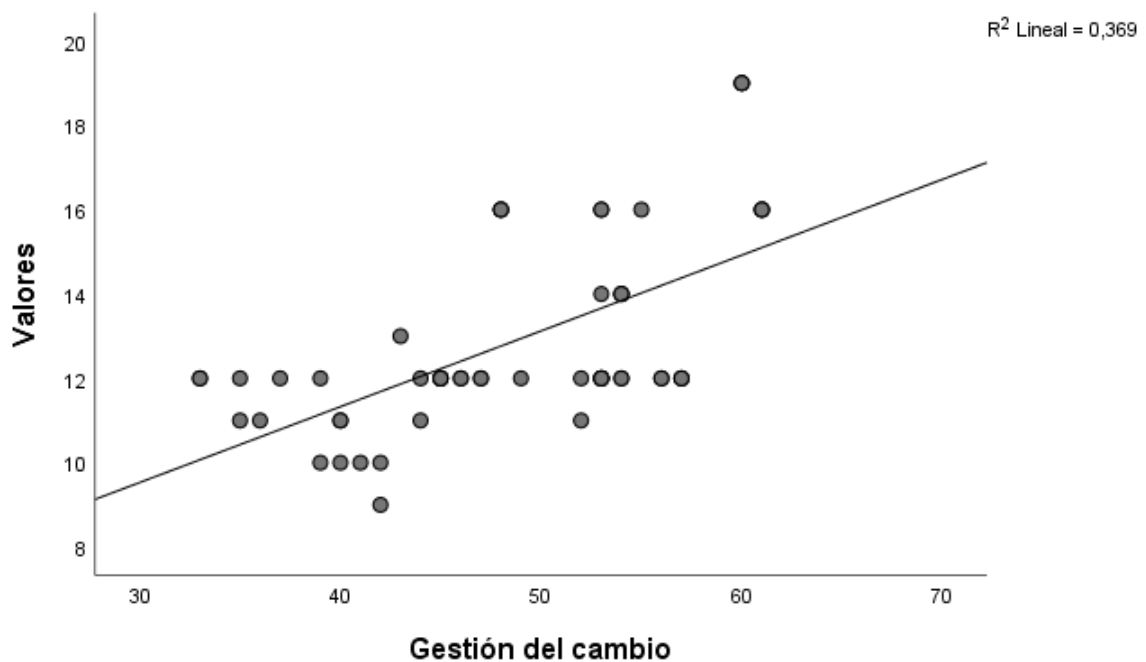
Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo específico 1

			Valores	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
Gestión del cambio	Gestión del cambio	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

Nota. La relación es importante al nivel 0.01 (dos lados). Prueba estadística del objetivo.

Figura 3

Diagrama de dispersión del objetivo específico 1



La Tabla 12, evalúa la relación entre la dimensión valores y la gestión del cambio. Los resultados dan un coeficiente de correlación de 0.643, y sugiere una correlación moderada positiva. Esto significa que a medida que los valores en la organización mejoren, también se espera una mejora en la gestión del cambio. La muestra del estudio incluye 57 observaciones para cada variable. El diagrama de dispersión en la figura 3, el cual visualiza la relación moderada positiva entre los valores y la gestión del cambio, basado en los mismos datos de la tabla.

Tabla 13

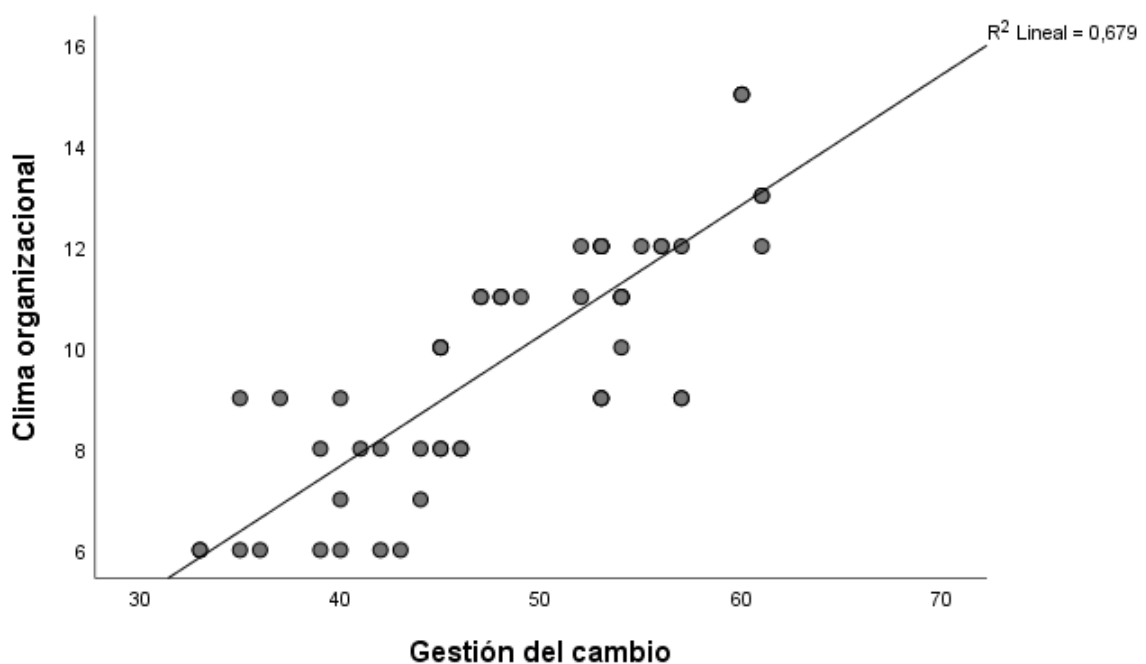
Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo específico 2

			Clima organizacional	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
Gestión del cambio	Gestión del cambio	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

Nota. La relación es importante al nivel 0.01 (dos lados). Prueba estadística del objetivo.

Figura 4

Diagrama de dispersión del objetivo específico 2



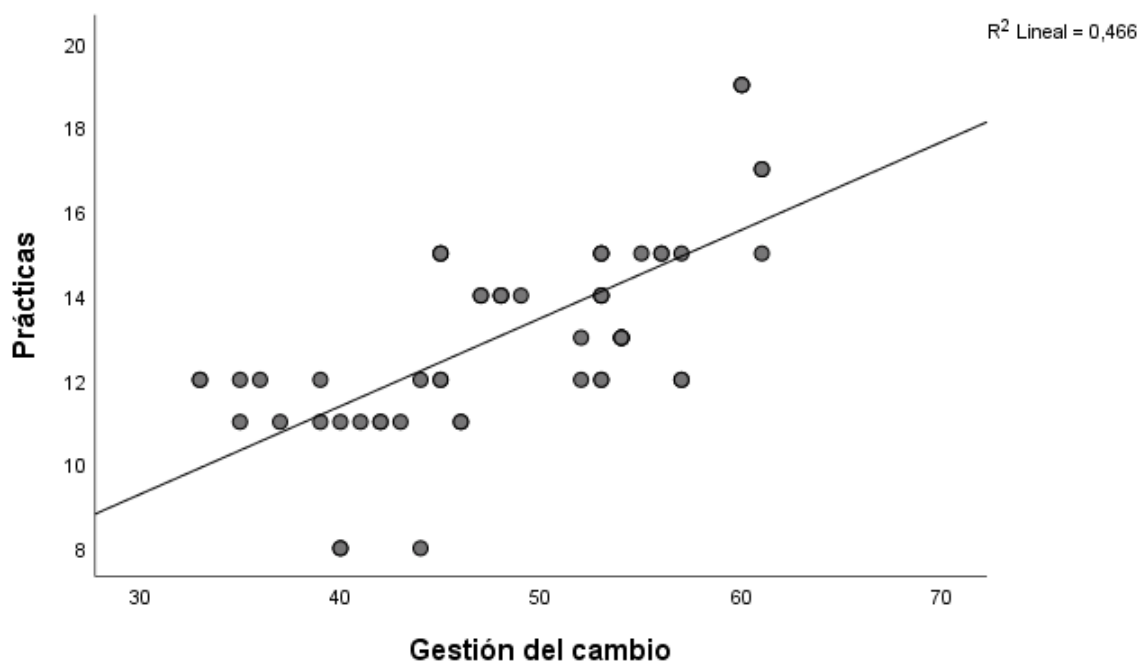
La Tabla 13, evalúa la relación entre la dimensión clima organizacional y la gestión del cambio. Los resultados señalan un coeficiente de correlación de 0.820, y sugiere una correlación alta positiva. Esto representa que de forma que el clima organizacional mejore, y se espera una mejora en la gestión del cambio. La muestra del estudio incluye 57 observaciones para cada variable. El diagrama de dispersión en la figura 4, el cual visualiza la relación alta positiva.

Tabla 14
Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo específico 3

			Prácticas	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Prácticas	Coefficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Gestión del cambio	Coefficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

Nota. La relación es importante al nivel 0.01 (dos lados). Prueba estadística del objetivo.

Figura 5
Diagrama de dispersión del objetivo específico 3



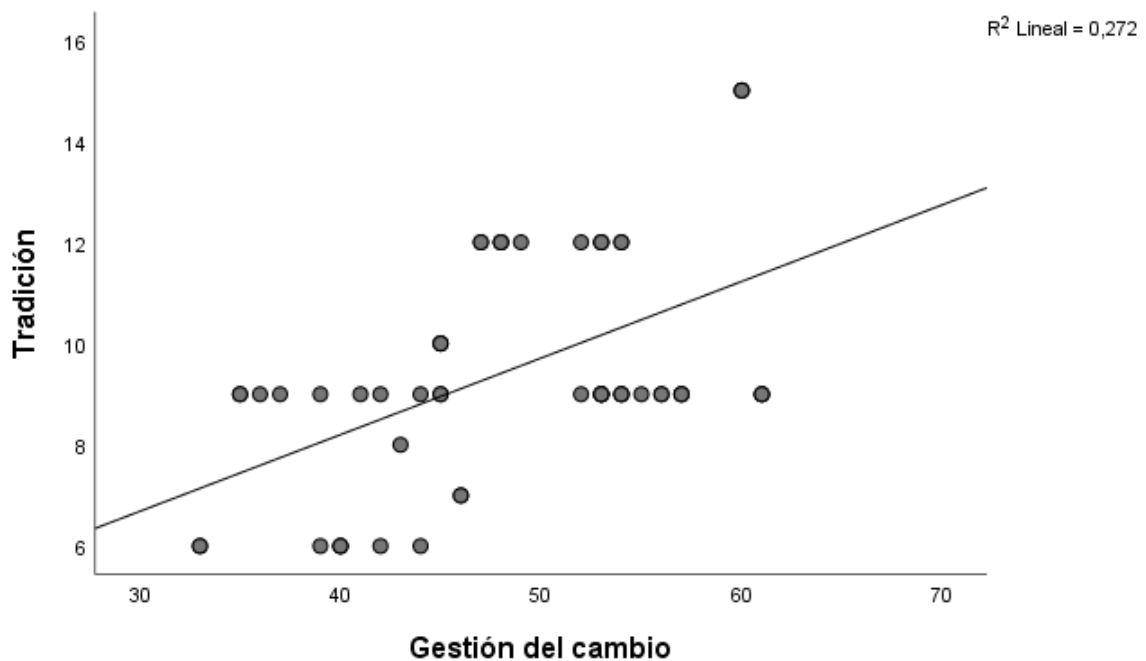
La Tabla 14, evalúa la relación entre la dimensión prácticas y la gestión del cambio. Los resultados señalan un coeficiente de correlación de 0.707, y sugiere una correlación alta positiva en las variables. Esto significa que a medida que las prácticas en la organización mejoren, también se espera una mejora en la gestión del cambio. La muestra del estudio incluye 57 observaciones para cada variable. El diagrama de dispersión en la figura 5, el cual visualiza la relación alta positiva entre las prácticas y la gestión del cambio, basado en los mismos datos de la tabla.

Tabla 15
Prueba de correlación Rho de Spearman del objetivo específico 4

			Tradición	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Tradición	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Gestión del cambio	Coefficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

Nota. La relación es importante al nivel 0.01 (dos lados). Prueba estadística del objetivo.

Figura 6
Diagrama de dispersión del objetivo específico 4



La Tabla 15, evalúa la relación entre la dimensión tradición y la gestión del cambio. Los resultados señalan un coeficiente de correlación de 0.457, y sugiere una correlación baja positiva. Esto significa que a medida que las tradiciones en la organización mejoren, también se espera una mejora en la gestión del cambio. La muestra del estudio incluye 57 observaciones para cada variable. El diagrama de dispersión en la figura 6, el cual visualiza la relación baja positiva entre las tradiciones y la gestión del cambio, fundado en los mismos datos de la tabla.



6.3. Discusión de resultados

En primer lugar, en el objetivo general del estudio se muestra una alta correlación positiva 0.756 entre la cultura organizacional y la gestión del cambio, sugiere que mejoras en la cultura organizacional se traducen en una mejor gestión del cambio. Los resultados son alineados con la investigación de Nabella et al. (2022), se halló que una cultura organizacional positiva influye significativamente en el clima organizacional, lo cual, a su vez, facilita una gobernanza efectiva. De manera similar, en nuestro estudio, la cultura organizacional fuerte parece ser un motor clave para una gestión del cambio efectiva, confirmando la importancia de una cultura organizacional robusta en la ejecución de cambios.

El análisis del resultado con el valor-p de 0.000 demuestra la significancia estadística de la relación entre cultura organizacional y gestión del cambio, apoyando la hipótesis de que ambas variables están estrechamente vinculadas. Esta evidencia empírica es respaldada por el estudio de Dorson (2021), quien destacó que una cultura organizacional sólida y un liderazgo efectivo están positivamente asociados con la flexibilidad organizacional, lo que contribuye a la competitividad en el mercado. En consonancia con nuestros hallazgos, Dorson también subraya que la fortaleza de la cultura organizacional puede facilitar la adaptación y el cambio, lo que es crucial para la competitividad y la efectividad organizacional.

El estudio de Errida & Lotfi (2021) respalda aún más nuestros resultados al subrayar que los elementos clave para el logro en la gestión del cambio incluyen un liderazgo efectivo, comunicación clara y participación de los empleados. En nuestro estudio, la alta correlación y la significancia estadística encontrada sugieren que estos mismos factores son esenciales en la Municipalidad Distrital de Ocuvi. La gestión del cambio eficaz se ve potenciada por una cultura organizacional que promueve estos elementos, lo que refleja la



necesidad de acoplar las prácticas de gestión del cambio a las cualidades específicas de una organización para lograr efectos exitosos.

En el objetivo específico 1, mostró un resultado que indican una correlación moderada positiva (0.643) entre los valores y la gestión del cambio, son coherentes con el estudio de Yupanqui (2019). Yupanqui encontró que valores morales como la autoestima, la responsabilidad y el respeto influyen positivamente en la gestión administrativa, lo que repercute en la prestación eficiente de servicios. De igual manera, en nuestro estudio, la mejora en los valores organizacionales está asociada con una mejor gestión del cambio, sugiriendo que los valores fundamentales dentro de una organización son esenciales para facilitar procesos de cambio exitosos.

El valor-p de 0.000 en nuestro análisis subraya la significancia estadística de la relación de los valores y la gestión del cambio, apoyando la hipótesis de que estas variables están estrechamente vinculadas. Este hallazgo es respaldado por el estudio de Huayre (2020), que encontró una relación positiva entre la gestión del cambio y la cultura organizacional, destacando la importancia de la comunicación interna y el liderazgo. La significancia estadística en ambos estudios resalta la necesidad de promover valores organizacionales claros y efectivos para mejorar la gestión del cambio.

El estudio de Ruiz (2023) proporciona un apoyo adicional al demostrar que las relaciones públicas, que están profundamente conectadas con los valores organizacionales, desempeñan un rol importante en la gestión del cambio. Ruiz destaca cómo la comunicación efectiva y la participación del personal son vitales para impulsar el cambio cultural. Similarmente, nuestros resultados indican que a medida que los valores en la organización mejoren, también se espera una mejora en la gestión del cambio, enfatizando la importancia de valores sólidos y comunicación eficaz para una gestión del cambio exitosa en la Municipio Distrital de Ocuvi.



En el objetivo específico 2 de este estudio indica una alta correlación positiva (0.820) entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores del Municipio de Ocuvi, lo que sugiere que a manera que el clima organizacional mejora, también se espera una mejora en la gestión del cambio. Esto es consistente con los hallazgos de Aroni (2021), quien encontró una correlación significativa entre la cultura organizacional y la calidad del servicio en MACREPOL. En ambos estudios, sobresale la importancia de un entorno organizacional positivo para el éxito en la ejecución de cambios y mejoras, subrayando que un clima organizacional favorable es crucial para la gestión efectiva del cambio.

Asimismo, el valor-p de 0.000, menor que el nivel de significancia de 0.05, en este estudio demuestra que es estadísticamente significativa. Este resultado es respaldado por el estudio de Tupac-Yupanqui (2022), que encontró una correlación significativa entre la GTH y la cultura organizacional en el Proyecto Especial Madre de Dios. Ambos estudios enfatizan la importancia de un entorno organizacional positivo y cohesivo para mejorar la efectividad de la gestión del cambio, sugiriendo que el clima organizacional como la cultura organizacional desempeñan roles cruciales en el éxito de los procesos de cambio.

Por su parte Prada (2020) sobre la influencia de la gestión del cambio en la capacitación dentro de una entidad pública también apoya nuestros hallazgos. Prada encontró que una gestión del cambio efectiva está positivamente relacionada con la calidad y operatividad de los planes de capacitación. Similarmente, nuestro estudio sugiere que un clima organizacional mejorado facilita una gestión del cambio más efectiva. Esto resalta la importancia de integrar estrategias que fortalezcan el clima organizacional para asegurar el éxito en la gestión del cambio, confirmando que un ambiente organizacional positivo es esencial para el progreso y la realización exitosa de cambios en cualquier organización.



Los resultados del objetivo específico 3 indican una correlación alta positiva (0.707) entre las prácticas organizacionales y la gestión del cambio, lo que sugiere que mejoras en las prácticas dentro de la organización están asociadas con una mejor gestión del cambio. Este hallazgo se alinea con el estudio de Aslla (2020), quien encontró que una cultura organizacional receptiva al cambio facilita la implementación exitosa de nuevas estrategias y prácticas en empresas de servicios financieros. Ambos estudios subrayan la importancia de prácticas organizacionales sólidas y bien alineadas con los objetivos de cambio para garantizar una gestión del cambio efectiva y sostenible.

El valor-p de 0.000, menor que el nivel de significancia de 0.05, en este estudio, demuestra que la relación entre las prácticas organizacionales y la gestión del cambio es estadísticamente significativa. Este resultado es respaldado por el estudio de Ccama & Ramos (2021), que reveló una correlación significativa entre la cultura organizacional y la calidad del servicio en CECOMSAP San Román. Ambos estudios sugieren que un enfoque positivo y estructurado en las prácticas organizacionales puede mejorar significativamente la gestión del cambio, reforzando la idea de que las prácticas bien implementadas son esenciales para el logro en los procesos de cambio organizacional.

Los resultados del objetivo específico 4, indican una correlación baja positiva (0.457) entre la tradición y la gestión del cambio, sugiriendo que, aunque la relación es significativa, no es fuerte. Este hallazgo se alinea con el estudio de Tola (2020), quien halló que la gestión administrativa tiene un impacto significativo en la calidad y eficiencia de los servicios de salud. Subrayan la importancia de prácticas organizacionales y tradiciones bien establecidas para mejorar la gestión del cambio y otros aspectos organizacionales, aunque la fuerza de esta relación puede variar dependiendo del contexto.

El valor-p de 0.000, menor que el nivel de significancia de 0.05, en este estudio, demuestra que la relación entre la tradición y la gestión del cambio es estadísticamente



significativa. Este resultado es respaldado por el estudio de Azeem et al. (2021), que destacó la importancia de una cultura organizacional sólida para la capacidad de innovación. Aunque el contexto de ambos estudios difiere, la conclusión es similar: las prácticas culturales dentro de una organización, ya sean tradiciones o cultura organizacional, juegan un papel crucial en la facilitación de cambios positivos y mejoras organizativas.

Lam et al. (2021) también contribuyen a esta discusión con su estudio sobre la relación entre la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y la capacidad de innovar. Sus hallazgos señalan que una cultura organizacional que fomenta el intercambio de habilidades puede mejorar significativamente la capacidad de innovación. Esto apoya la idea de que las tradiciones y prácticas culturales en una organización no solo influyen en la gestión del cambio, sino también en la capacidad general de la organización para adaptarse y mejorar continuamente, reafirmando la relevancia de estos factores en la gestión del cambio.

En el estudio de Tola (2020), se encontró que la falta de conocimiento claro sobre las políticas y la percepción negativa hacia la capacitación afectaban negativamente la gestión. Esto refuerza nuestros hallazgos, sugiriendo que las tradiciones y prácticas claras y positivas son cruciales para una gestión eficaz del cambio. La mejora en las tradiciones organizativas puede conducir a una gestión más efectiva del cambio, tal como se observa en la correlación positiva encontrada en nuestro estudio.

Azeem et al. (2021) subrayan que una cultura organizacional sólida es vital para la ventaja competitiva y la capacidad de innovación. Este hallazgo respalda nuestros resultados, mostrando que las tradiciones dentro de una organización pueden jugar un rol crucial en la mejora de la gestión del cambio, fortaleciendo la habilidad de la entidad para innovar y competir en un medio dinámico.



La relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en las entidades públicas es un aspecto crucial que no debe ser subestimado. Definida como el equipo de valores, normas y prácticas compartidas que caracterizan a una entidad, establece el marco en lo que se tienen a cabo todas las tareas y decisiones. En el medio de las entidades públicas, donde la burocracia y las políticas establecidas pueden ser barreras significativas al cambio, una cultura organizacional flexible y abierta a la innovación es esencial. La cultura organizacional positiva puede facilitar una gestión del cambio efectiva al promover un medio en el que los colaboradores se noten apoyados y motivados para adoptar nuevas ideas y métodos. Esto es fundamental para implementar reformas que mejoren la eficiencia, la claridad y la calidad de los servicios públicos.

Por otro lado, la gestión del cambio en las entidades públicas requiere una técnica que considere las características únicas de estas organizaciones, tales como la resistencia al cambio debido a la estabilidad laboral y la falta de incentivos competitivos. Una cultura organizacional que valore la mejora continua, la colaboración activa de los empleados y la comunicación abierta puede reducir esta resistencia y fomentar un clima de cooperación y compromiso. La integración de estas prácticas no solo mejora la capacidad del organismo para adaptarse a nuevas políticas y procedimientos, sino que también fortalece la moral y la satisfacción de los colaboradores, lo cual es crucial para el éxito sostenible de las reformas. En resumen, cultivar una cultura organizacional favorable es un paso estratégico y necesario para cualquier entidad pública que aspire a gestionar el cambio de forma eficaz y eficiente.



CONCLUSIONES

Primera:

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores del Municipio Distrital de Ocuvi, 2024. Los resultados por Rho de Spearman indican un coeficiente de correlación de 0.756 lo que sugiere una correlación alta positiva de ambas variables. El valor-p por Tau b de Kendall fue de 0.000, lo que es menor que el nivel de significancia determinado de 0.05 y demuestra que la relación es significativa. Esto significa que a medida que la cultura organizacional mejora, también se espera una mejora en la gestión del cambio.

Segunda:

El objetivo específico 1 fue; establecer el grado de relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024. Los resultados mediante Rho de Spearman indican un coeficiente de correlación de 0.643, y sugiere una correlación moderada positiva. El valor-p por Tau b de Kendall fue de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia determinado de 0.05 lo cual demuestra que la relación es significativa. Esto significa que a medida que los valores en la organización mejoren, también se espera una mejora en la gestión del cambio.

Tercera:

El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores del Municipio Distrital de Ocuvi, 2024. Los resultados a través de Rho de Spearman indican un coeficiente de correlación de 0.820, lo que sugiere una correlación alta positiva entre ambas variables. El valor-p por Tau b de Kendall fue de 0.000, lo que es menor que el nivel de significancia determinado de 0.05 lo cual demuestra que la relación es significativa. Esto significa que a medida que el clima organizacional mejore, también se espera una mejora en la gestión del cambio.



Cuarta:

El objetivo específico 3 fue; establecer el grado de relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024. Los resultados a través de Rho de Spearman indican un coeficiente de correlación de 0.707, y sugiere una correlación alta positiva de ambas variables. El valor-p por Tau b de Kendall fue de 0.000, lo que es menor que el nivel de significancia determinado de 0.05 lo cual demuestra que la relación es significativa. Esto significa que a medida que las prácticas en la organización mejoren, también se espera una mejora en la gestión del cambio dentro de la organización.

Quinta:

El objetivo específico 4 fue; establecer el grado de relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024. Los resultados a través de Rho de Spearman indican un coeficiente de correlación de 0.457, y sugiere una correlación baja positiva de ambas variables. El valor-p por Tau b de Kendall fue de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia determinado de 0.05 y demuestra que la relación es significativa. Esto significa que a medida que las tradiciones en la organización mejoren, también se espera una mejora en la gestión del cambio.



RECOMENDACIONES

Primera:

Dado que hay una correlación alta positiva entre la cultura organizacional y la gestión del cambio, se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Ocuwiri a centrarse en fortalecer la cultura organizacional de la entidad. Esto puede lograrse a través de programas de desarrollo organizacional que promuevan valores compartidos, el sentido de pertenencia y la colaboración entre los empleados. Implementar iniciativas que fomenten la cohesión y el alineamiento con la visión y misión ayudará a crear un entorno más receptivo al cambio.

Segunda:

La correlación moderada positiva entre los valores y la gestión del cambio, lo que sugiere que mejorar los valores dentro de la organización puede facilitar el cambio. Los trabajadores de la Municipalidad de Ocuwiri deben ser incentivados a adherirse a los valores fundamentales de la organización, como la integridad, la responsabilidad y el compromiso. Participar en talleres y actividades de formación sobre estos valores contribuirá a confortar la cultura ética de la organización y a mejorar la gestión del cambio.

Tercera:

La alta correlación positiva entre el clima organizacional y la gestión del cambio indica que un buen clima organizacional es crucial para gestionar el cambio efectivamente. Los gerentes de la Municipalidad de Ocuwiri deben enfocarse en mejorar el clima organizacional promoviendo un entorno de trabajo positivo, en el cual se valoren la comunicación abierta, el reconocimiento de los logros y el apoyo mutuo. Estrategias como encuestas de clima laboral y reuniones regulares para abordar preocupaciones pueden ser muy útiles para identificar áreas de mejora y fomentar un clima organizacional saludable.



Cuarta:

Dado que consta una correlación alta positiva entre las prácticas organizacionales y la gestión del cambio, Se sugiere al alcalde de la Municipalidad de Ocuvi a través del jefe de la oficina de personal, debe asegurarse de que las prácticas dentro de la organización sean eficientes y alineadas con los objetivos estratégicos. Es crucial revisar y actualizar regularmente los procedimientos y políticas para garantizar su relevancia y eficacia. Además, fomentar la adopción de mejores prácticas a través de la capacitación y el desarrollo profesional constante contribuirá significativamente a una gestión del cambio más efectiva.

Quinta:

Aunque la correlación entre la tradición y la gestión del cambio es baja positiva, es esencial reconocer el valor de las tradiciones organizacionales. Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad de Ocuvi y trabajadores en general que, deben esforzarse por mantener y respetar las tradiciones que han demostrado ser beneficiosas para la organización, mientras se mantienen abiertos a nuevas ideas y enfoques. Equilibrar el respeto por las tradiciones con la flexibilidad para adaptarse a cambios ayudará a la organización a evolucionar de manera efectiva y a gestionar el cambio con éxito.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aroni, R. E. (2021). *Análisis de la cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio del personal de X MACREPOL - Región Policial-PNP-Puno periodo 2017-2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20645>
- Aslla, Y. (2020). *Incremento de la productividad con el método Kaizen de mejora continua en la mina San Carlos Lampa - Puno* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5662>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera). Grupo Editorial Patria.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive*.
- Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? *Academy of Management Review*, 11(3), 656–665. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306261>
- Brynjolfsson, E., & Hitt, L. (1996). Paradox Lost? Firm-Level Evidence on the Returns to Information Systems Spending. *Management Science*, 42(4), 541–558. <https://doi.org/10.1287/mnsc.42.4.541>
- Burnes, B. (2004). *Managing change: A strategic approach to organisational dynamics*. Pearson Education.
- Caldwell, R. (2003). Models of Change Agency: a Fourfold Classification. *British Journal of Management*, 14(2), 131–142. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00270>
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnóstico y cambio de cultura organizacional*. Tercera edición.
- Ccama, G. A., & Ramos, W. (2021). *Cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores del CECOMSAP Ltda. San Román - Puno, 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85209>
- Chatman, J. A., & Cha, S. E. (2003). Leading by Leveraging Culture. *California Management Review*, 45(4), 20–34. <https://doi.org/10.2307/41166186>
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas ya la medición* (4th ed.). México; Mc Graw Hill.



- Cortada, J. W. (2018). Studying IBM's History When You Are Part of It. *IEEE Annals of the History of Computing*, 40(4), 64–68. <https://doi.org/10.1109/MAHC.2018.2877914>
- Cummings, T., & Worley, C. (2016). *Desarrollo y cambio organizacional*.
- Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (2001). The Dynamics of the Adoption of Product and Process Innovations in Organizations. *Journal of Management Studies*, 38(1), 45–65. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00227>
- Deming, W. E. (2018). *Out of the Crisis, reissue*. Prensa del MIT.
- Denison, D. R. (1996). What is the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619–654. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9702100310>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Challenging "Resistance to Change." *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 25–41. <https://doi.org/10.1177/0021886399351003>
- Dion, M. (1996). Organizational culture as matrix of corporate ethics. *The International Journal of Organizational Analysis*, 4(4), 329–351. <https://doi.org/10.1108/eb028855>
- Dorson, T. (2021). Organizational culture and leadership as antecedents to organizational flexibility: implications for SME competitiveness. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(5), 1309–1325. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2020-0288>
- Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*, 13, 184797902110162. <https://doi.org/10.1177/18479790211016273>
- Garvin, D. (2013). Cómo vendió Google a sus ingenieros en materia de gestión. *Revista de Negocios de Harvard*, 91(12), 74–82.
- Gowaty, P. A., & Bridges, W. C. (1991). Nestbox availability affects extra-pair fertilizations and conspecific nest parasitism in eastern bluebirds, *Sialia sialis*. *Animal Behaviour*, 41(4), 661–675. [https://doi.org/10.1016/S0003-3472\(05\)80904-2](https://doi.org/10.1016/S0003-3472(05)80904-2)
- Handy, C. (1985). Surveying private and national brand prices. *Food Review/National Food Review*, 29(1), 14–17.



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Herrera, A. N. (1998). *Notas sobre Psicometría*. Universidad Nacional de Colombia., <https://docer.com.ar/doc/nc0svex>
- Hiatt, J. M., & Creasey, T. J. (2003). *Gestión del cambio: El lado humano del cambio*. Prosci.
- Hill, T., & Westbrook, R. (1997). Swot analysis: It's time for a product recall. *Long Range Planning*, 30(1), 46–52. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(96\)00095-7](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(96)00095-7)
- Hofstede, G. (1984). *Consecuencias de la cultura: diferencias internacionales en los valores relacionados con el trabajo* (Vol. 5). Sabio.
- Hsieh, T. (2010). *Brindar felicidad: un camino hacia las ganancias, la pasión y el propósito*. Hachette Reino Unido.
- Huayre, D. M. (2020). *Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate : 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54451>
- Kirkman, B. L., Lowe, K. B., & Gibson, C. B. (2006). A quarter century of Culture's Consequences: a review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework. *Journal of International Business Studies*, 37(3), 285–320. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400202>
- Kotter, J. P. (1996). Why transformation efforts fail. In *Leadership change*.
- Kotter, J. P. (2008). *Fuerza para el cambio: En qué se diferencia el liderazgo de la gestión*. Simón y Schuster.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Prensa empresarial de Harvard.
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2012). *The Heart of Change: Real-Life Stories of How People Change Their Organizations*. Harvard Business Press.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Lewin, K. (1973). *Dinámica de la personalidad*. Ediciones Morata.
- Morel, J. (2022). Integridad y lucha contra la corrupción. Balance de investigación 2016-2021. *Diagnóstico y Propuesta*.
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, ., Sari, D. P., Luran, M. F., Amirullah, ., Saputra, E. K., Rizki, M., Sova, M., Nurhayati, ., & Wulandari, K. (2022).



- The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación; cuantitativa-cualitativa, redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Ortiz, M. D., Joyanes, L., & Giraldo, L. M. (2015). Los desafíos del marketing en la era del big data. *E-Ciencias de La Información*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.15517/eci.v6i1.19005>
- Patton, M. Q. (2008). Utilización: evaluación centrada. *International Handbook of Educational Evaluation*, 223–242.
- Perelló, S. (2011). *Metodología de la investigación social*. Librería-Editorial Dykinson.
- Porter, M. E. (1989). *Cómo las fuerzas competitivas dan forma a la estrategia*. Springer.
- Prada, V. C. (2020). *Influencia de la gestión del cambio en la capacitación en una entidad pública, Lima 2020* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86890>
- Pucheu, J. A. (2021). *Gestión de la productividad y el desempeño: Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos*. Ediciones Uc.
- Quica, R. J. (2022). *Tipología de la cultura organizacional y su reacción al cambio organizacional en la Escuela de Material de Guerra del Ejército, en el primer trimestre del año 2019 - Lima* [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6358>
- Ragas, M., & Ragas, T. (2021). Understanding Agile for Strategic Communicators: Foundations, Implementations, and Implications. *International Journal of Strategic Communication*, 15(2), 80–92. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2021.1898147>
- Rohmah, M., & Subriadi, A. P. (2020). A Change Management Model for Information Systems Implementation. *2020 International Conference on Smart Technology and Applications (ICoSTA)*, 1–6. <https://doi.org/10.1109/ICoSTA48221.2020.1570613999>
- Ruiz, L. S. (2023). *Relaciones públicas y su relación con el proceso de cambio de la cultura organizacional del ejército del Perú, año 2022* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/12758>



- Schein, E. H. (1985). *Increasing organizational effectiveness through better human resource planning and development*. Readings in human resource management.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). John Wiley e hijos.
- Schneider, B. (2006). *Resiliencia*. Editorial Norma.
- Tola, I. L. (2020). *Influencia de la Gestión Administrativa en los Servicios de Salud de los Hospitales III de EsSalud de la Región Puno - 2012* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez].
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/348>
- Tupac-Yupanqui, M. A. (2022). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el proyecto especial Madre de Dios, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82240>
- Van de Ven, A. H., Ganco, M., & Hinings, C. R. (BOB). (2013). Returning to the Frontier of Contingency Theory of Organizational and Institutional Designs. *Academy of Management Annals*, 7(1), 393–440. <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.774981>
- Vara-Horna, A. (2010). *Cómo evaluar la rigurosidad científica de las tesis doctorales*. Universidad San Martín de Porras.
- Waterman, R. H., & Peters, T. J. (1982). In search of excellence: Lessons from America's best-run companies. In *In search of excellence*. Harper & Row.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 361–386.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361>
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Essex: Pearson.
- Yupanqui, Z. (2019). *Influencia de los valores morales en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno - 2016* [Tesis de Maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/322>



ANEXOS



TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024

Enfoque: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo: Aplicada. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental-transversal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. La relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.</p> <p>HE2. La relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.</p> <p>HE3. La relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.</p> <p>HE4. La relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024, es significativa.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Establecer el grado de relación entre los valores y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación entre el clima organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación entre las prácticas y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.</p> <p>OE4. Establecer el grado de relación entre la tradición y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvi, 2024.</p>	<p>1. CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Es el conjunto de valores, creencias, actitudes y comportamientos que definen el carácter y la personalidad de una organización. Es la forma en que se hacen las cosas en una empresa, cómo se comportan los empleados y cómo se toman las decisiones. La cultura organizacional se basa en la misión y la visión de la organización y se expresa a través de símbolos, historias y rituales (Schein, 1985).</p> <p>2. GESTIÓN DEL CAMBIO</p> <p>Es el método que utiliza una organización para comunicar e implementar el cambio, incluida la gestión de personas y procesos. Consiste en analizar y definir un proceso que permita alcanzar una mejora e implica un cambio en los objetivos, procesos y herramientas de una empresa (Kotter, 1996).</p>	<p>1.1. Valores</p> <p>1.2. Clima organizacional</p> <p>1.3. Prácticas</p> <p>1.4. Tradición</p> <p>2.1. Planificación estratégica</p> <p>2.2. Gestión del talento</p> <p>2.3. Gestión de la resistencia</p> <p>2.4. Retroalimentación</p>	<p>1.1.1. Claridad de los valores</p> <p>1.1.2. Personal con valores</p> <p>1.1.3. Ejemplificación de valores</p> <p>1.1.4. Valores en las políticas</p> <p>1.2.1. Ambiente positivo</p> <p>1.2.2. Satisfacción laboral</p> <p>1.2.3. Confianza en la dirección</p> <p>1.3.1. Políticas y la cultura</p> <p>1.3.2. Reconocimiento recompensa</p> <p>1.3.3. Desarrollo y crecimiento</p> <p>1.3.4. Innovación y mejora</p> <p>1.4.1. Respeto por la historia</p> <p>1.4.2. Símbolos y emblemas</p> <p>1.4.3. Historias y leyendas</p> <p>2.1.1. Objetivos del cambio</p> <p>2.1.2. Roles y responsabilidades</p> <p>2.1.3. Recursos necesarios</p> <p>2.1.4. Riesgos y contingencias</p> <p>2.2.1. Identificación habilidades</p> <p>2.2.2. Capacitación y desarrollo</p> <p>2.2.3. Involucramiento</p> <p>2.2.4. Apoyo y asesoramiento</p> <p>2.3.1. Fuentes de resistencia</p> <p>2.3.2. Preocupaciones objeciones</p> <p>2.3.3. Coalición de cambio</p> <p>2.4.1. Solicitar comentarios</p> <p>2.4.2. Progreso y ajustes</p> <p>2.4.3. Celebración de logros</p> <p>2.4.4. Mejora continua</p>



ANEXO 2: Matriz de datos

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	V ar 1	V ar 2	D m 1	Di m 2	Di m 3	Di m 4
1	3	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	38	43	13	6	11	8
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44	53	12	9	14	9
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	41	44	12	8	12	9
4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	3	2	36	39	12	6	12	6
5	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	47	52	11	11	13	12
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	5	4	68	60	19	15	19	15
7	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	45	12	10	15	10
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	53	48	16	11	14	12
9	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37	42	9	8	11	9
10	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	49	49	12	11	14	12
11	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	47	54	14	11	13	9
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	32	44	11	7	8	6
13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	48	56	12	12	15	9
14	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	53	53	14	12	15	12
15	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	45	52	12	12	12	9
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55	61	16	13	17	9
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	42	57	12	9	12	9
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38	46	12	8	11	7
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	4	52	55	16	12	15	9
20	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	38	36	11	6	12	9
21	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	41	37	12	9	11	9

Vista de datos Vista de variables



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	V ar 1	V ar 2	D m 1	Di m 2	Di m 3	Di m 4
22	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	33	40	10	6	11	6
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44	53	12	9	14	9
24	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	41	45	12	8	12	9	
25	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	36	33	12	6	12	6
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	48	54	12	11	13	12
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	5	4	68	60	19	15	19	15
28	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	47	45	12	10	15	10	
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	53	48	16	11	14	12	
30	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38	41	10	8	11	9
31	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	49	47	12	11	14	12
32	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	46	54	14	10	13	9	
33	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34	40	11	9	8	6	
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	48	57	12	12	15	9
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	55	53	16	12	15	12
36	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	45	53	12	12	12	9
37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55	61	16	13	17	9
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	42	57	12	9	12	9
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38	46	12	8	11	7
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52	61	16	12	15	9
41	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	38	35	11	6	12	9
42	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	41	35	12	9	11	9

Vista de datos Vista de variables



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

10 : Visible: 35 de 35 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	V ar 1	V ar 2	D m 1	Di m 2	Di m 3	Di m 4	
43	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	33	42	10	6	11	6	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44	53	12	9	14	9	
45	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	41	45	12	8	12	9	
46	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	36	33	12	6	12	6	
47	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	48	54	12	11	13	12	
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	5	4	68	60	19	15	19	15	
49	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	47	45	12	10	15	10		
50	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	53	48	16	11	14	12		
51	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38	39	10	8	11	9		
52	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	49	47	12	11	14	12	
53	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	47	54	14	11	13	9		
54	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	32	40	11	7	8	6		
55	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	48	56	12	12	15	9		
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	55	53	16	12	15	12	
57	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	45	53	12	12	12	9	
58																																				
59																																				
60																																				
61																																				
62																																				
63																																				

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para ad



ANEXO 3: Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, facultad de Ciencias Administrativas, escuela profesional de Administración y Gestión Pública, con el objetivo de conocer la relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuwiri, 2024. Solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa correcta:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL						
Dimensión 1: Valores						
1	Los valores de la organización se comunican de manera clara y efectiva a todos los miembros del equipo.	1	2	3	4	5
2	Siente que sus valores personales están alineados con los valores de la organización.	1	2	3	4	5
3	Los líderes demuestran y promueven activamente los valores organizacionales en su comportamiento y decisiones.	1	2	3	4	5
4	Los valores organizacionales se reflejan en las políticas, procesos y prácticas de la organización.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Clima organizacional						
5	Percibe un ambiente de trabajo positivo y saludable en la organización.	1	2	3	4	5
6	Se sienten satisfecho con su trabajo y con las condiciones laborales en la organización.	1	2	3	4	5
7	Confía en la dirección y en la toma de decisiones de los líderes de la organización.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Prácticas						
8	Las políticas y prácticas de la organización están alineadas con su cultura declarada.	1	2	3	4	5
9	Se reconoce y se premia el comportamiento que refleja los valores y la cultura organizacional.	1	2	3	4	5
10	La municipalidad promueve el desarrollo y crecimiento profesional de sus empleados de acuerdo con su cultura y valores.	1	2	3	4	5



11	Se fomenta la innovación y la mejora continua como parte de la cultura organizacional,	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Tradición						
12	Conoce y respeta la historia y tradiciones de la organización.	1	2	3	4	5
13	Se utilizan símbolos y emblemas tradicionales para representar la identidad y cultura.	1	2	3	4	5
14	Se transmiten historias que refuerzan la identidad y cultura organizacional.	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: GESTIÓN DEL CAMBIO						
Dimensión 1: Planificación estratégica						
15	Comprende claramente los objetivos y la visión detrás del cambio propuesto.	1	2	3	4	5
16	Se establece claramente los roles y responsabilidades de cada individuo involucrado en el proceso de cambio.	1	2	3	4	5
17	Se identifica y asigna los recursos necesarios para llevar a cabo el cambio de manera efectiva.	1	2	3	4	5
18	Se identifica y evalúa los posibles riesgos asociados con el cambio, y se han desarrollado planes de contingencia para mitigarlos.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Gestión del talento						
19	Se evalúa qué habilidades y capacidades son necesarias para implementar con éxito el cambio.	1	2	3	4	5
20	Se proporciona oportunidades de capacitación y desarrollo para ayudar a los empleados a adquirir las habilidades necesarias para adaptarse al cambio.	1	2	3	4	5
21	Se involucra activamente a los empleados en el proceso de cambio, permitiéndoles participar en la toma de decisiones y contribuir con sus ideas.	1	2	3	4	5
22	Se brinda apoyo y asesoramiento adecuados para ayudarles a superar los desafíos y preocupaciones relacionados con el cambio.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Gestión de la resistencia						
23	Se identifica las posibles fuentes de resistencia al cambio dentro de la organización.	1	2	3	4	5
24	Se aborda activamente las preocupaciones y objeciones de los empleados en relación con el cambio, proporcionando información y claridad.	1	2	3	4	5
25	Se forma una coalición de cambio compuesta por líderes y defensores del cambio para ayudar a superar la resistencia.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Retroalimentación						
26	Se solicita comentarios y opiniones de los empleados de manera regular durante todo el proceso de cambio.	1	2	3	4	5
27	Se evalúa periódicamente el progreso del cambio y realizando ajustes según sea necesario en función de los comentarios recibidos.	1	2	3	4	5
28	Se reconoce públicamente los logros y hitos alcanzados durante el proceso de cambio.	1	2	3	4	5
29	Se utiliza los comentarios recibidos para impulsar la mejora continua y el aprendizaje organizacional a lo largo del proceso de cambio.	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



ANEXO 4: Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: Cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvirí, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: David Juan Gutierrez Mayta
- PROFESIÓN : Economista
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	X	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 41/50 = 41$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Jalisco 02 de Mayo del 2024

.....
 Firma del experto
 DNI N° 07107816
 N° celular 950087323



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Cultura organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocuvirí, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Benigno Callata Quispe
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 42/50 = 0.84$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 05 de mayo del 2024

Firma del experto
DNI N° 01693080
N° celular: 951177694



ANEXO 5: Evidencias de recojo de datos





Distribuciones jovill

Ocuvi

Google

15 may. 2024 3:02:46 p. m.

C.p Ocuvi
Ocuvi
Lampa
Puno

#Municipalidad Distrital de Ocuvi



15 may. 2024 3:09:39 p. m.

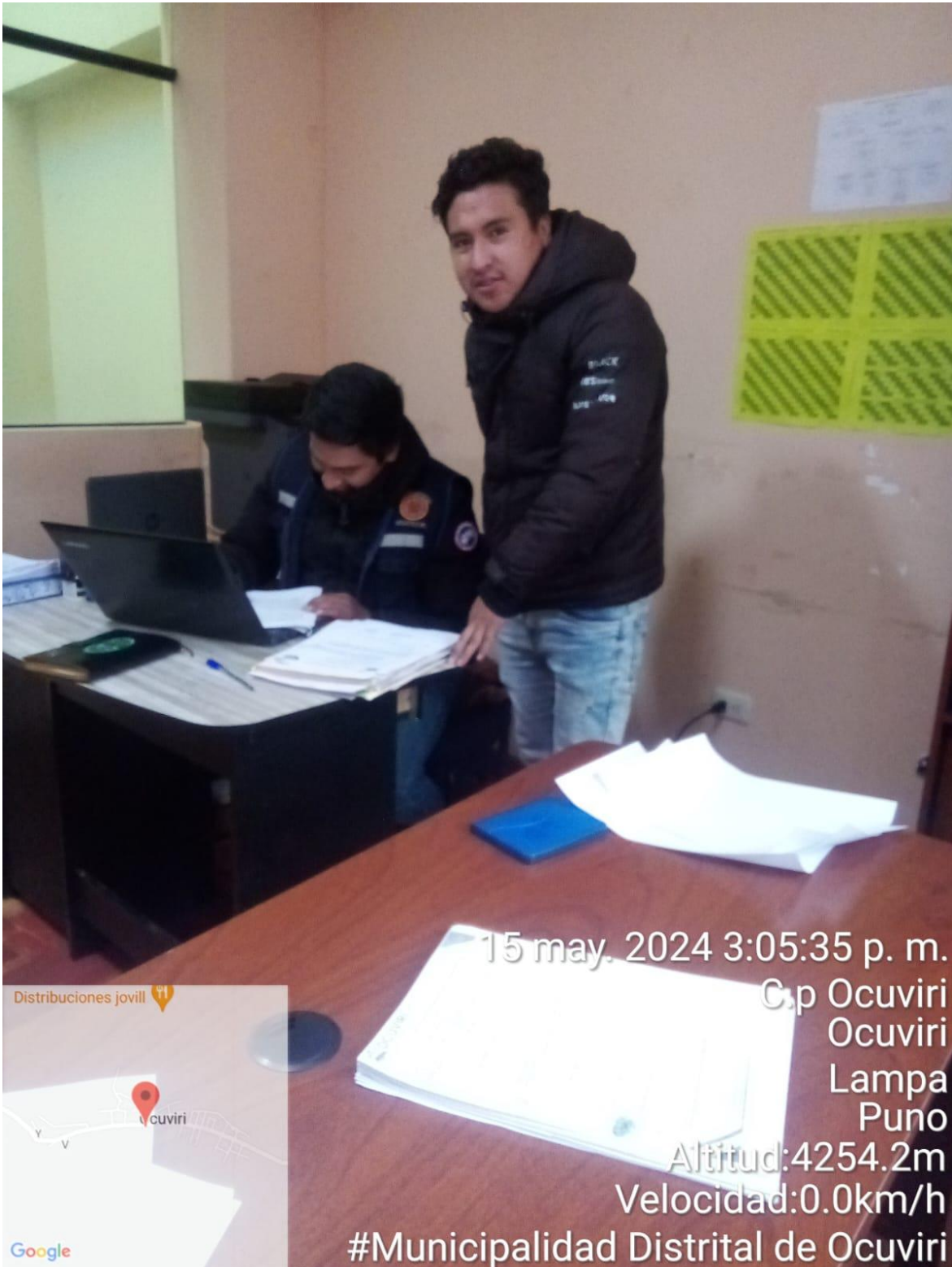
C.p Ocuvi
Ocuvi
Lampa
Puno

Altitud:4254.2m

Velocidad:0.0km/h

#Municipalidad Distrital de Ocuvi







15 may. 2024 3:14:18 p. m.

C.p Ocuvi

Ocuvi

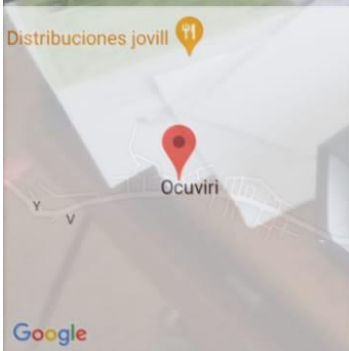
Lampa

Puno

Altitud:4256.2m

Velocidad:0.0km/h

#Municipalidad Distrital de Ocuvi





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 02-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ISAAC DAMASO QUISPE CALIZAYA

Dirección: JR. ALFONSO UGARTE 362 - OCUVIRI

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70136292

Teléfono: 935 070 318 email: ISACK.97.97@GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: SANTOTOMÁS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES DE LA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCUVIRI, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima organizacional, planificación, prácticas, retroalimentación, tradición y valores.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: [Administración Pública \(5909-UNESCO\)](#)


Firma de Autor



huella digital

02 de agosto del 2024
Fecha