



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Cultura organizacional y resistencia al cambio en un centro de salud  
mental comunitario, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Ccasa Escobar, Roxana ([orcid.org/0009-0009-5156-6200](https://orcid.org/0009-0009-5156-6200))

**ASESORES:**

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel ([orcid.org/0000-0003-4166-6733](https://orcid.org/0000-0003-4166-6733))

Dr. Garay Flores, German Vicente ([orcid.org/0000-0002-7118-6477](https://orcid.org/0000-0002-7118-6477))

Mg. Sulca Jordan, Juan Manuel ([orcid.org/0000-0002-4233-4928](https://orcid.org/0000-0002-4233-4928))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mi madre, a mi esposo, a mi amado hijo Diego Leonardo y a mi amado bebé que viene en camino. Este logro es también vuestro, un testimonio de que, con determinación y amor, los sueños se pueden alcanzar.

Este trabajo es el resultado de un esfuerzo colectivo. Gracias por ser mi sostén inquebrantable, por creer en mí cuando dudé y por celebrar conmigo cada pequeño triunfo. Este logro lleva impreso el amor y la gratitud que siento por cada uno de ustedes.

Con cariño y agradecimiento.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis queridos profesores y mentores, agradezco profundamente su guía experta y dedicación. Sus conocimientos y orientación y valiosas enseñanzas han sido fundamental para mi desarrollo académico y personal.

A mis asesores, agradezco su orientación sabia y consejos expertos para dar forma a este trabajo y para mi crecimiento como investigadora.

A mis amigas, compañeras de trabajo por su apoyo inquebrantable al desarrollo de esta investigación.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLÓREZ IBARRA, JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ATE, asesor de Tesis, titulada: “Cultura organizacional y resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023”, cuyo autor es CCASA ESCOBAR ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL <b>DNI:</b> 09321208 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 22-12- 2023 20:59:22

Código documento Trilce: TRI - 0707007



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad Del Autor**

Yo, Ccasa Escobar Roxana, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “Cultura organizacional y resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ROXANA CCASA ESCOBAR <b>DNI:</b> 42215487 <b>ORCID:</b> 0009-0009-5156-6200	Firmado electrónicamente por: CCCASAES1581 el 22- 12-2023 23:06:34

Código documento Trilce: TRI - 0707011

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5. Procedimientos:	17
3.6. Método de análisis de datos:	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de confiabilidad	17
Tabla 2: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	18
Tabla 3: Prueba de normalidad de las variables	22
Tabla 4: Correlación entre cultura organizacional y resistencia al cambio	23
Tabla 5: Correlación entre cultura organizacional y búsqueda de la rutina	24
Tabla 6: Correlación entre cultura organizacional y reacción emocional	25
Tabla 7: Correlación entre cultura organizacional y rigidez cognitiva	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación correlacional	13
Figura 2: Fórmula para calcular la confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach	18
Figura 3: Frecuencia de la variable 1 Cultura organizacional	20
Figura 4: Frecuencia de la variable 2 Resistencia al cambio	21



## RESUMEN

Las organizaciones están conformadas por trabajadores con diversos intereses, motivaciones y limitaciones. La cultura organizacional puede tener un impacto, ya sea favorable o desfavorable, en la implementación de procesos de transformación organizativa. A pesar de que la resistencia al cambio es una característica intrínseca tanto en las personas como en las organizaciones, se hace cada vez más evidente la importancia de incorporar la adaptabilidad y la innovación como aspectos inherentes durante la reforma del sector salud.

El propósito principal de esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023. La metodología de investigación es básica, el diseño fue de tipo no experimental, cuantitativa, transversal, correlacional-causal. La muestra estuvo conformada por 52 colaboradores de las diferentes áreas de la institución. Los resultados de la investigación determinaron que no hay relación significativa entre la resistencia al cambio y la cultura organizacional.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, resistencia al cambio, centro de salud mental comunitario.

## ABSTRACT

The organizations are integrated by workers with diverse interests, motivations, and limitations. Organizational culture can have an impact, either favorable or unfavorable, on the implementation of organizational transformation processes. Despite resistance to change being an intrinsic characteristic in both individuals and organizations, the importance of incorporating adaptability and innovation as inherent aspects during healthcare sector reform is becoming increasingly evident.

The main purpose of this research aimed to determine the relationship between organizational culture and resistance to change in a community mental health center in Lima, 2023. The research methodology is basic, with a non-experimental, quantitative, cross-sectional, correlational-causal design. The sample consisted of 52 collaborators from different areas of the institution. The research results determined that there is no significant relationship between resistance to change and organizational culture.

**Keywords:** Organizational culture, resistance to change, community mental health center.

## I. INTRODUCCIÓN

Las entidades de salud deben prestar mayor atención a su cultura organizacional, ya que los valores, creencias y normas compartidas juegan un papel fundamental al orientar las acciones y decisiones de los miembros dentro de la organización. (Sovie, 1993 citado en Qin et al., 2023, p.2) y la resistencia por parte de los colaboradores a la implementación de estas, es la principal razón del fracaso de las iniciativas de cambio (Cheraghi et al., 2023).

A nivel mundial en Kuwait, Alfadhalah y Hossam (2021), aseguran que la cultura organizativa es mayoritariamente transformacional, es decir promueve los valores, creencias y prácticas que enfatizan la inspiración, la innovación, la motivación y la adaptabilidad a los cambios. En Rumania, Metz (2021) menciona que la resistencia al cambio ocurre cuando los empleados se aferran a lo conocido debido al temor a lo desconocido y la ausencia de comprensión de las ventajas de cambio se manifiesta como un comportamiento que desafía el status quo y las relaciones de poder. En Canadá con una cultura organizativa más flexible, los colaboradores suelen tener una visión positiva de la implementación de mejoras en la calidad, y sus líderes son evaluados de manera más favorable (Bernardes et al., 2020).

Baltazar et al. (2022) en México manifiesta que una institución sanitaria con una cultura organizacional sólida empodera a sus miembros y fortalece el desempeño, la comunicación y adaptabilidad de los profesionales de la salud. Cueva (2022), en Ecuador las empresas necesitan adaptarse a la economía digital y la resistencia al cambio es un obstáculo clave ante una transformación cultural que promueva la agilidad, el enfoque en el cliente y el trabajo en equipo, respaldada por un liderazgo comprometido. Martínez et al. (2018) en Chile manifiesta que la resistencia al cambio se debe a factores como desmotivación, la retroalimentación insatisfactoria y la falta de capacitación para comprender las implicaciones del cambio, lo que obstaculiza la implementación adecuada de un proceso de cambio planificado.

En la bibliografía nacional, la cultura organizacional puede tanto respaldar como reprimir la innovación, dependiendo de los valores y comportamientos que este promueva (Huaranga et al., 2019). La adopción de una cultura en la que las personas se sientan identificadas y comprometidas con acciones alineadas a los principios y valores de su organización puede ser la solución para abordar los resultados de conductas de la sociedad y de las personas (Padilla, 2022). Por otro lado, el sector salud está experimentando cambios debido a la evolución constante del entorno y siendo que la salud es un objetivo fundamental para el desarrollo de una nación por lo mismo que afecta la capacidad de la población para trabajar y tomar decisiones; estos cambios impactarán en los servicios brindados (Vásquez & Montenegro, 2023). El cambio implica abandonar prácticas antiguas para adaptarse a nuevas necesidades y la disposición de las personas a aceptar el cambio es esencial, a menudo, el cambio genera incomodidad, resistencia, falta de apoyo, desinterés y conflictos (Recuenco, 2020).

A nivel local se sitúa al personal del CSMC Santísima Virgen de la Cruz, quienes pese a sentirse identificados con los objetivos establecidos por la institución perciben los múltiples cambios que se vienen implementando dentro de la institución como una amenaza a sus labores cotidianas y la falta de compromiso podría afectar su desempeño laboral. Expresiones como "está bien como venimos trabajando", "ya conocemos el manejo", denotan su resistencia a los cambios.

Por lo mencionado, al buscar lograr la transformación organizacional basada en la gestión de la cultura organizacional, es necesario realizar un estudio teórico para identificar las dimensiones, categorías y suposiciones teóricas relacionadas con la cultura organizacional en el contexto del cambio y determinar si estas dimensiones son efectivamente factores que generan resistencia al cambio y planteamos como problema principal ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023?, como problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la búsqueda de la rutina en un Centro de salud mental comunitario, Lima 2023?, ¿Qué relación existe entre la cultura

organizacional y la reacción emocional en un Centro de salud mental comunitario, Lima 2023?, ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la rigidez cognitiva en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023?

Este estudio tiene justificación teórica porque permitirá comprender cómo la cultura de una organización influye en su capacidad para gestionar y superar la resistencia al cambio, fundamental para mejorar la efectividad de la gestión del cambio y, en última instancia, el éxito organizativo. En la justificación práctica los resultados se usarán como apoyo a la parte asistencial y administrativa del centro de salud ayudando a comprender la importancia al cambio organizacional y brindar las herramientas necesarias para hacerle frente a la resistencia. Como justificación social esta investigación beneficiara a los profesionales a entender la importancia de los cambios en la organización y contribuir al buen desempeño laboral y por extensión a los usuarios que perciben la atención.

Asimismo, en este estudio se propuso como objetivo general identificar la relación entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023. Objetivos específicos: identificar la relación entre la cultura organizacional y la búsqueda de la rutina en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023, identificar la relación entre la cultura organizacional y la reacción emocional en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023, identificar la relación entre la cultura organizacional y rigidez cognitiva en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

Como hipótesis general: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario en Lima, 2023. Hipótesis específica: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la búsqueda de la rutina en un Centro de salud mental comunitario, Lima 2023, existe relación significativa entre la cultura organizacional y la reacción emocional en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023, existe relación significativa entre la cultura organizacional y la rigidez cognitiva en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones realizadas a nivel internacional como en Nigeria, Oyegoke y Ayotunde (2023) mediante un estudio cualitativo analizaron la tipología de la cultura organizacional y la implementación estratégica en gobiernos locales de un país con ingresos mediano bajo hallando que estos adoptan diferentes tipos de cultura influyendo en cualquier proceso de implementación proporcionando información valiosa para mejorar la entrega exitosa de proyectos de desarrollo.

En Australia y Nueva Zelanda, Hill et al. (2023) En su estudio mediante una encuesta cuantitativa exploran el impacto de la carga de trabajo diaria, el apoyo organizativo y la educación en el lugar de trabajo en las enfermeras con formación en nefrología en Australia y Nueva Zelanda donde la enfermedad renal crónica está en aumento y los resultados indican presión para trabajar horas extras, falta de personal y preocupaciones sobre la seguridad de la atención y pese a estos desafíos, la camaradería del equipo es alta.

En Corea del Sur, Sewon et al. (2023) realizan su investigación en un contexto empresarial donde examinan las estrategias y la cultura en empresas de productos sanitarios donde los resultados indican que la estrategia de diferenciación y una cultura innovadora mejoran la satisfacción y el compromiso organizativo, mientras que el liderazgo en costes y una cultura jerárquica tienen efectos negativos, sugieren promover una cultura innovadora y alinear la inversión en educación y formación con la cultura organizativa para mejorar el rendimiento.

En el ámbito nacional, Valero et al. (2022) en su investigación correlacional de enfoque cuantitativo no experimental, analizaron la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, donde los resultados revelaron una estrecha relación y alta dependencia entre ambas, atribuidas al trabajo colaborativo y al reconocimiento de sus labores.

Luna y Arias (2022) evaluaron la cultura organizacional en entidades financieras de Arequipa con un estudio de tipo comparativo, se encontró que la

cultura de mercado predomina más en las empresas, además, realizaron comparaciones según el género de los trabajadores, y se observó que las mujeres tenían medias más altas que los hombres en la cultura de tipo Clan.

Segovia (2019) investigó la influencia de la cultura organizacional en la gestión por competencias en el Ministerio de Salud examinada mediante un enfoque cuantitativo, observacional, retrospectivo, transversal y analítico empleando un diseño no experimental y encuestó a 97 colaboradores, en cuyo resultado concluye una cultura organizacional fuerte y alineada con valores, creencias, patrones de comportamiento y suposiciones básicas favorece la implementación exitosa de la gestión por competencias.

Conceptualizando la cultura organizacional dentro del ámbito internacional Ellis et al. (2023) se refiere a los valores, ideas y la conducta colectiva dentro del entorno laboral, en contraste con el clima organizacional, que se relaciona con la comprensión en común de políticas, prácticas y procedimientos.

Diaz et al. (2020) lo define como un conjunto de creencias que guía las actitudes y enfoques laborales de un grupo de personas en una empresa.

Malakouti et al. (2019) lo describen como el comportamiento y rendimiento en el trabajo a través de valores y creencias compartidas, nos dice también que reconocer adecuadamente la cultura de una organización no solo refleja la percepción de las funciones organizacionales de sus miembros, sino también para establecer normas y anomalías.

En el ámbito nacional se conceptúa como un conjunto de reglas y valores compartidos que generan entendimiento común, pertenencia y satisfacción entre los miembros de una organización (Padilla, 2022).

En la misma línea (Reyna et al., 2015 citado en Ortiz De Agui et al., 2021) señala también que es el conjunto de creencias y presuposiciones compartidos por los colaboradores de una entidad organizativa que guía su comportamiento diario

en busca de objetivos comunes.

El concepto surgió en antropología, enfocándose en lo colectivo destacando la influencia de creencias, ideologías y rituales en las organizaciones (León et al., 2019).

Para la variable 1, Quijije et al. (2022) dimensionan la variable cultura organizacional en los siguientes: confianza en la institución, comunicación efectiva y trabajo en equipo.

La primera dimensión denominada confianza en la institución. Salanova et al. (2021) define a la confianza organizacional como la disposición que se tiene a ser vulnerable a las acciones de otra basada en la expectativa de la importancia de las acciones a realizar sin importar su capacidad para supervisar o controlar.

Para Ko et al. (2020) es la percepción de una relación de confianza en un grupo, donde se valora la contribución de los miembros y su preocupación por el bienestar de todos, además implica que se percibe al líder u organización como competente y en sintonía con las expectativas del grupo.

Gider et al. (2019) lo conceptúan como la creencia en que la organización cumplirá sus compromisos que afectan las actitudes y percepciones de los empleados hacia sus labores y desarrollo profesional.

Los conceptos para la segunda dimensión denominada comunicación efectiva. Eche y Salazar (2023) señalan que es el proceso de crear significado compartido a través de mensajes, participantes, retroalimentación, canales, interferencia y contextos.

Se logra comunicación efectiva cuando el receptor comprende con precisión el mensaje del emisor; de lo contrario, si se produce una interpretación diferente, la comunicación no cumple su propósito (Barazzetti et al., 2016 citado en Vieira et al., 2023).



También implica que el mensaje transmitido sea correctamente percibido por el receptor y asimismo establecer un vínculo de comunicación eficaz entre el emisor y los receptores es clave para mejorar el rendimiento grupal e individual (Metin y Sirin, 2022).

La tercera dimensión denominada trabajo en equipo. Alfirdaus et al. (2023) mencionan que implica que un conjunto de individuos combine sus habilidades y conocimientos con el fin de alcanzar un objetivo, son grupos cuyos esfuerzos en conjunto producen resultados superiores a los esfuerzos individuales.

Schmutz et al. (2019). Precisan como unidades de trabajo formado por dos o más personas con características únicas que pueden incluir entre otros, interacción social, objetivos en común, edad, experiencia, funciones, etc. también lo definen como el proceso en el cual los integrantes de un equipo interactúan y colaboran, combinando sus recursos para abordar y satisfacer las necesidades de una tarea específica.

Barrios et al. (2019) define al trabajo en equipo como una actividad que implica la participación de un conjunto de individuos en diversos aspectos de la vida y que es inherente a nuestra naturaleza, ya que implica interacciones mutuas.

Los estudios realizados respecto a la variable 2 a nivel internacional como en Portugal, donde Almeida et al. (2022) realizó un estudio cuantitativo y correlacional sobre una muestra conformada por 115 trabajadores permitiendo constatar que los encuestados presentaron una resistencia baja a los cambios y, simultáneamente, exhibieron predisposición y adaptabilidad a una nueva modalidad laboral.

En Colombia, Pacheco-Ruiz et al. (2020) en su análisis examinaron el proceso de adaptabilidad a los nuevos cambios planteados en las pymes del sector tecnológico, emplearon encuesta estructurada con una escala tipo Likert y observaron que, los procesos de adaptación al cambio están influenciados por una

cultura organizacional sólida. Sin embargo, esta solidez cultural también contribuye a la resistencia al cambio.

Salgado et al. (2018) en su investigación se centraron en examinar como se relaciona la actitud de los trabajadores mineros en Chile con su disposición a aceptar cambios en el ámbito organizacional utilizando una estrategia de investigación de tipo transversal, utilizaron dos escalas de medición; una para evaluar las posturas ante el cambio y otra para medir la resistencia al mismo en 251 participantes quienes mostraron actitud positiva hacia los cambios en la organización, y un nivel moderado de resistencia.

En investigaciones nacionales. Alva et al. (2022) evaluaron como el cambio de modalidad de estudio en una institución educativa en Lima generó resistencia al cambio entre los profesores, especialmente entre aquellos que no utilizan con regularidad recursos tecnológicos digitales para enseñar y aprender, la metodología empleada fue cuantitativo, transversal, comparativo, no experimental sobre una población de 52 docentes, para ello utilizaron encuestas, dando como resultado que los docentes expresaron una actitud positiva hacia la incorporación de tecnología en la educación, señalaron que esta integración puede generar impactos sociales que son igualmente desafiantes que la propia resistencia al cambio.

En Chimbote Alegre et al. (2021) buscaron determinar cómo se relacionan sus variables mediante un enfoque descriptivo, prospectivo y correlacional, cuya población fue 215 profesionales con acceso a sistemas informáticos para el control de los suministros médicos, utilizando un cuestionario para luego analizar la disposición frente a los cambios en la organización. Los resultados indicaron nivel medio de relación con el estilo de liderazgo y su actitud hacia los cambios en la organización. En el análisis de datos inferenciales, se verifica relación directa y significativa, indicando que los niveles moderados de liderazgo en sus diferentes dimensiones, podrían ser objeto de mejora para lograr un liderazgo óptimo que facilite una mayor aceptación de las transformaciones y, en consecuencia, reduzca la resistencia al cambio en la organización.

Ricaldi (2018), en su tesis de maestría, llevó a cabo una investigación empleando metodología no experimental que involucró a 217 colaboradores del área administrativa para luego aplicar la encuesta sobre una muestra de 138 trabajadores, luego del procesado y análisis de datos, concluyeron que existe relación inversa y significativa entre sus variables de estudio.

A nivel internacional, la resistencia al cambio hace referencia a la tendencia de las personas a resistirse a aceptar y ajustarse a los cambios, a menudo debido a la percepción de que no son beneficiosos para ellas o para la organización y prefieren mantener el status quo (Al-Hyari, 2023).

Surge como respuesta al desagrado o desafío que experimentan ante la introducción de nuevos métodos, ideas o dispositivos en la institución, se hace manifiesto cuando los individuos muestran falta de interés en el cambio o lo obstaculizan (Córica, 2020).

A nivel nacional, también puede surgir tanto a nivel organizacional como personal y puede estar relacionada con la personalidad, el entorno social y la forma en cómo se implementa el cambio, también hay que destacar que la falta de compromiso e inacción por parte de los colaboradores son formas perjudiciales de la resistencia al cambio, incluso cuando se les brinda la oportunidad de involucrarse en el proceso de cambio (Valle & Vega, 2020).

Para la variable 2, Angelini et al. (2021) identifica las siguientes dimensiones: búsqueda de la rutina, reacción emocional, rigidez cognitiva

La primera dimensión denominada búsqueda de la rutina, implica que las personas tienden a sentirse cómodas con lo que es familiar y estable y se refleja en la preferencia por la repetición de acciones, la adherencia a hábitos y la resistencia a abandonar la zona de confort (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023).

Asimismo, se refiere a la preferencia que tienen las personas por trabajos, procesos y entornos que son convencionales y en los que pueden prever fácilmente

lo que sucederá; en otras palabras, se relaciona con la comodidad que sienten al mantenerse en situaciones familiares y predecibles (Okundalaiye & Odujoko, 2023).

Del mismo modo, las situaciones y tareas deben ser familiares y no estar sujetas a cambios frecuentes (Colombo et al., 2023).

La segunda dimensión reacción emocional se refiere a las diferentes respuestas de las personas a los cambios, algunas pueden emocionarse, mientras que otras experimentan malestar, incomodidad y ansiedad (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023).

Es un proceso integral en el organismo que se manifiesta como una conmoción, agitación, perturbación o alteración; esta reacción afecta el funcionamiento mental, físico y conductual debido a una situación que actúa como un estímulo desencadenante, ya sea interna o externa al cuerpo (Silva, 2021).

La reacción emocional es el resultado de dos factores clave: la activación fisiológica y la interpretación cognitiva; la intensidad de la emoción se relaciona con la magnitud de la activación física, mientras que la calidad de la emoción se deriva de los procesos mentales (Ramos et al., 2009).

La tercera dimensión rigidez cognitiva implica la resistencia a adoptar nuevas perspectivas o formas de hacer las cosas, mostrando una tendencia a mantener opiniones arraigadas y la falta de apertura a nuevas ideas (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023).

La resistencia al cambio se basa en pensamientos y creencias de los empleados; las personas con rigidez cognitiva tienen dificultades para cambiar sus actitudes frente al cambio que puede relacionarse con el autoritarismo, el dogmatismo y la inteligencia emocional (Chukwuma et al., 2023).

Zmigrod(2020), indica que se refiere a la incapacidad de adaptarse a nuevos entornos y a la dificultad para cambiar formas de pensamiento; las personas varían

en su grado de rigidez cognitiva, y se puede medir cuánto tienden a mantener reglas o patrones de pensamiento utilizando pruebas neuropsicológicas.

No hay una teoría única respecto a la variable 1 cultura organizacional. Entre las múltiples teorías y autores encontramos a Jaques (1951) quien presenta el término "cultura de empresa" como la manera convencional de pensar y de comportarse enraizada en la tradición, que se comparte en cierta medida entre todos los empleados de una empresa donde los recién llegados deben aprender y al menos en parte, adoptar esta cultura para integrarse en el equipo y convertirse en parte de la comunidad laboral.

Aunque no presenta una definición específica, Handy (1976) introdujo la idea de que las organizaciones tienen su propia cultura, que se asemeja a una "cultura tribal" y que puede definirse como un conjunto de principios, creencias y normas compartidas por sus colaboradores.

Schein (1985) definió la cultura organizacional como un conjunto de supuestos básicos compartidos en tres niveles (superficial, intermedio y profundo) que influyen en las normas, las creencias y los valores de una organización.

Algunas de las teorías que contribuyeron a la comprensión de la variable 2 la resistencia al cambio incluye a Lewin (1939), quien proporcionó conceptos iniciales sobre dinámica de grupos y cambio social, que luego se aplicaron en la administración y el cambio organizacional, con su modelo de cambio de tres etapas (descongelamiento, cambio y congelamiento) es fundamental para comprender cómo las personas responden al cambio en organizaciones, importante en psicología social y gestión del cambio.

Del mismo modo, Argyris (1964) desarrolló la teoría de la "defensa organizacional", que explica cómo las organizaciones pueden resistir el cambio debido a la autoprotección y el miedo a la vulnerabilidad; su trabajo en psicología organizacional ha influenciado en la comprensión de cómo las organizaciones pueden resistirse al cambio y mantener patrones de comportamiento no

productivos.

En la misma línea de autores teóricos encontramos a Kanter (1983) quien exploró la gestión del cambio y cómo las organizaciones pueden superar la resistencia al cambio para lograr transformaciones exitosas, asimismo examinó casos de estudio de empresas que han enfrentado desafíos significativos en su proceso de cambio y proporcionó ideas sobre cómo abordar eficazmente la resistencia organizacional y liderar el cambio de manera efectiva.

Referido a la fundamentación epistemológica sobre la cultura organizacional y la resistencia al cambio, existen diversos paradigmas teóricos. Desde un enfoque cognitivo de la cultura organizacional y el análisis simbólico donde destacan los aportes de (Geertz, 1971 citado en Reyes & Moros, 2019). Siguiendo a Reyes y Moros (2019) desde el enfoque positivista, la cultura se percibe como una característica observable y mensurable de las organizaciones, una variable que puede ser cuantificada y relacionada con otras variables, asimismo, el paradigma constructivista aporta relevancia al estudio de la cultura al sostener que los individuos son influenciados por el contexto cultural de la organización y se reconoce que la cultura no solo es una entidad externa, sino que también desempeña un papel activo en la formación de las percepciones y comportamientos individuales.

Se propone un constructo que relaciona las variables en estudio en base a las dimensiones búsqueda de la rutina, reacción emocional y rigidez cognitiva. Se emplea para comprender cómo la cultura de una organización puede influir en la disposición de los empleados a aceptar y adaptarse a los cambios, esto ayuda a diseñar estrategias de cambio efectivas, minimizar la resistencia, alinear la cultura con los objetivos de cambio y fomentar la aceptación del cambio.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación se enmarca dentro de la categoría de tipo básica o fundamental permitiendo avanzar en teorías, expandirlas y validarlas a través del descubrimiento de principios, sin un objetivo práctico inmediato. Su propósito principal es generar nuevo conocimiento teórico (Polania et al., 2020). Del mismo modo, se construyó con el fin de enriquecer la información al vincular las variables cultura organizacional y resistencia al cambio.

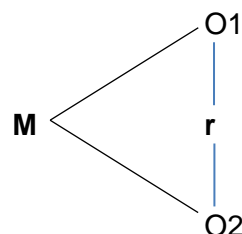
La metodología empleada considera un enfoque cuantitativo por tratarse de fenómenos medibles y utilizó técnicas estadísticas para describir, explicar, predecir y controlar sus causas, también se respalda en la meticulosa cuantificación tanto durante la recopilación como en el análisis de datos, empleando el método hipotético-deductivo (Sánchez, 2019).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño adoptado fue no experimental, de tipo transversal y correlacional, caracterizado por la ausencia de estímulos o condiciones experimentales para las variables bajo investigación, se evalúa a los sujetos en su entorno natural sin alteraciones y las variables no se manipulan; la recopilación de información se realizó un único momento (Polania et al., 2020).

#### Figura 1

*Esquema de diseño correlacional*



**Nota.** Según Polania et al. (2020)

Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1

O2: Variable 2

r: relación de las variables de estudio

### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables son atributos cambiantes, cuya variación se puede medir y en una investigación de campo con sujetos algunos ejemplos de variables incluyen la edad, el sexo, la estatura, el peso y el nivel de educación, entre otros; estas propiedades son consideradas durante la recopilación de datos para analizar su variabilidad (Polania et al., 2020).

Para llevar a cabo la operacionalización de variables, es esencial descomponerlas en dimensiones, indicadores y categorías numéricas. Este enfoque nos permitirá cuantificar la relación que pueda existir entre ambas (Peñañiel et al., 2023).

#### **Variable 1: Cultura organizacional**

**Definición conceptual:** Para Quijije et al. (2022) la cultura organizacional son las normas, valores y comportamientos compartidos por los empleados de una organización.

**Definición operacional:** La investigación se enfoca en sus dimensiones: confianza en la institución, comunicación efectiva y trabajo en equipo.

**Indicadores:** La dimensión confianza en la institución tiene por indicadores reporte de errores, recomendar el centro, atención y exigencias, la dimensión comunicación efectiva tiene por indicadores a respeto, apoyo informativo, asertividad y trato y la dimensión trabajo en equipo tiene por indicadores orientación, sugerencias, diversidad, integración.

**Escala de medición:** La variable cultura organizacional se elaboró bajo una



escala ordinal, los niveles de rango implementados fueron nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

## **Variable 2: Resistencia al cambio**

**Definición conceptual:** La resistencia al cambio implica respuestas en contra de un cambio específico, y no es un fenómeno individual, sino que está influenciada por el entorno organizacional que rodea a la persona o grupo que se opone al cambio (Angelini et al., 2021).

**Definición operacional:** La investigación se enfoca en sus dimensiones: búsqueda de la rutina, reacción emocional y rigidez cognitiva.

**Indicadores:** La dimensión búsqueda de rutina se conforma por los indicadores de: predisposición y grado con el que los individuos prefieren las tareas, procedimientos y ambientes previsibles y conocidos. La dimensión reacción emocional se conforma por los indicadores: malestar, ausencia de entusiasmo y ansiedad que el individuo experimenta al enfrentarse a los cambios. La dimensión rigidez cognitiva referido a la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos.

**Escala de medición:** La variable resistencia al cambio se elaboró bajo una escala ordinal, los niveles de rango implementados fueron: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población:**

Es un grupo definido y disponible que se emplea como base para seleccionar la muestra en una investigación y representa el grupo al que se desean aplicar los resultados del estudio (Paragua et al., 2022). La población de este estudio constituye a los 56 colaboradores del establecimiento que incluye al personal asistencial, administrativo, serums, seguridad y servicios generales.

- **Criterios de inclusión:** Aquellos colaboradores, tanto profesionales como no profesionales del establecimiento, que deseen participar voluntariamente

en la investigación y que cuenten con un historial laboral de al menos tres meses.

- **Criterios de exclusión:** Aquellos colaboradores que opten por no participar en el estudio, laboren menos de tres meses en el establecimiento o se encuentren de vacaciones, descanso o licencia.

### **3.3.2. Muestra**

La muestra es de tipo censal. La totalidad de la población es accesible debido al número de unidades que la conforman, por tanto, no será requerido realizar una extracción de muestra. por lo que, será posible llevar a cabo la investigación u obtener datos de la totalidad de la población objetivo (Arias, 2012, p.83). Consiste en 52 colaboradores de las diversas áreas de la institución.

### **3.3.3. Muestreo**

No se realizó ningún muestreo por la participación de toda la población.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Está conformada por cada uno de los trabajadores que laboran en la institución.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Se empleó el método de obtención de datos mediante la aplicación de encuestas, haciendo uso de un cuestionario estructurado con preguntas cerradas que estaban en línea con el problema de investigación, los objetivos y las hipótesis planteadas (Arias y Covinos, 2021).

Para los propósitos de esta investigación se emplearon dos cuestionarios validados en estudios previos y a su vez fueron sometidos a juicio de expertos.

Se utilizó un cuestionario adaptado de Quijije et al. (2022) con el propósito de evaluar la primera variable, enfocándose en la medición de las dimensiones de confianza en la institución, comunicación eficaz y trabajo en equipo.

Se empleó otro cuestionario modificado de Angelini et al. (2021) para evaluar la segunda variable, centrándose en medir las dimensiones de búsqueda de la rutina, reacción emocional y rigidez cognitiva.

Para Polanía et al. (2020) la validez en la medición se centra en la imparcialidad y claridad de las preguntas o ítems de un instrumento, asegurando que estos midan con precisión el concepto que se pretende evaluar. Para validar el

contenido de los cuestionarios empleados se sometió al juicio de tres expertos que se detalla en el anexo 11.

La confiabilidad de un instrumento se evidencia cuando las mediciones realizadas no presentan variaciones significativas, ya sea a lo largo del tiempo o al aplicarse a diferentes escenarios (Ñaupas et al., 2018). Luego de administrar la prueba piloto a un grupo de 20 participantes, Los resultados derivados de la evaluación de confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach., se presentan en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Análisis de confiabilidad*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. elementos</b>
Cuestionario de Likert Cultura organizacional (Variable 1)	0.787	20
Cuestionario de Likert Resistencia al cambio (Variable 2)	0.911	20

**Nota** Resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad

### **3.5. Procedimientos:**

Se gestionó el consentimiento de empleabilidad de los formularios con la Jefatura del centro de salud mental comunitario para luego explicar a los participantes el estudio en desarrollo sobre los objetivos, alcances y justificación de la investigación. Se enfatizó la finalidad científica, la metodología y la ética en el uso de la información sin poner en riesgo la condición laboral o personal de los encuestados. Se utilizó Google Forms para la aplicación virtual del cuestionario, solicitando respuestas sinceras y sostenibles según el criterio personal de los participantes y siguiendo un cronograma establecido.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Ñaupas et al. (2018) señala que el propósito del procesamiento de información es estructurar los datos, iniciando así el análisis e interpretación que

conduce a la verificación de la hipótesis y a la deducción de conclusiones con características del conocimiento científico.

Se realizó análisis estadísticos de los datos recopilados mediante Microsoft Excel 2021. Posteriormente, se empleó el software SPSS Versión 27 para realizar operaciones de confiabilidad empleando para ello la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach mostrada en la figura 2 y luego verificar la normalidad de la distribución de datos utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Basado en los hallazgos, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman porque se identificó que la distribución de los datos una de las variables no es normal y los resultados se interpreta según la tabla 2.

## Figura 2

*Fórmula para calcular la confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.*

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Tabla 2**

*Grado de relación según coeficiente de correlación*

Valor de Rho	Significado
0	Sin correlación
± 0.20	Correlación débil
± 0.50	Correlación moderada
± 0.80	Correlación buena
	Correlación perfecta

**Nota.** Según Roy-García et al. (2019).

### 3.7. Aspectos éticos

En la ejecución del presente estudio, primó la colaboración voluntaria por parte de los colaboradores de la institución, procurando la confidencialidad y evitando poner en riesgo su condición laboral. Se brindó a los participantes una explicación detallada de los propósitos de la investigación. La investigación se guio por principios éticos fundamentales, incluyendo el respeto a la independencia de

los participantes a través del consentimiento informado, evitando daños y perjuicios. Se trató a los participantes de manera justa y equitativa, con integridad científica y responsabilidad, sin permitir influencias externas que pudieran afectar la imparcialidad.

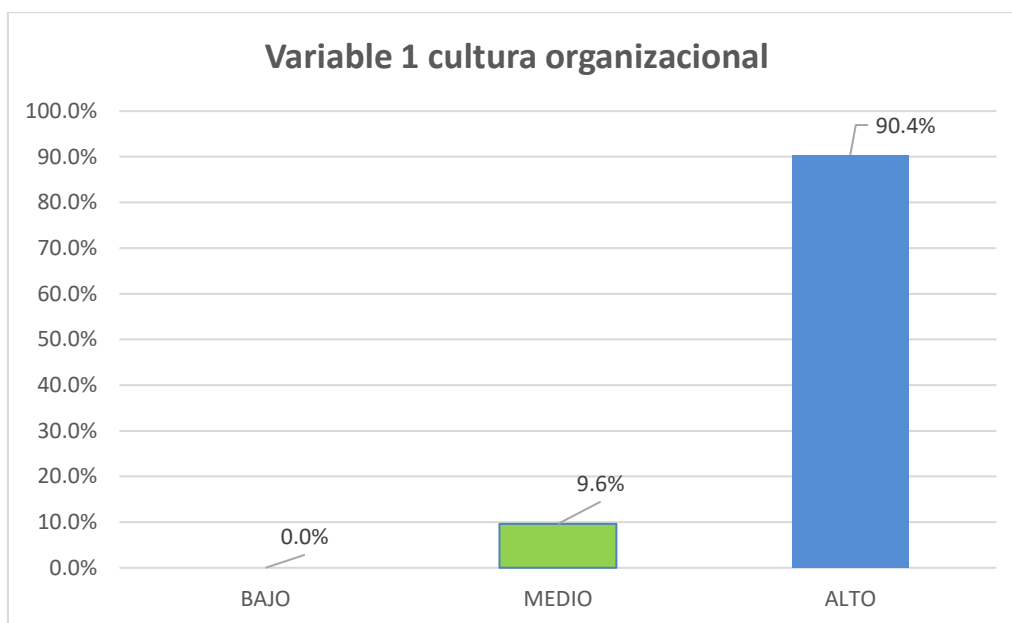
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Las siguientes representaciones gráficas ilustran los porcentajes asociados a los resultados derivados del análisis de datos.

**Figura 3**

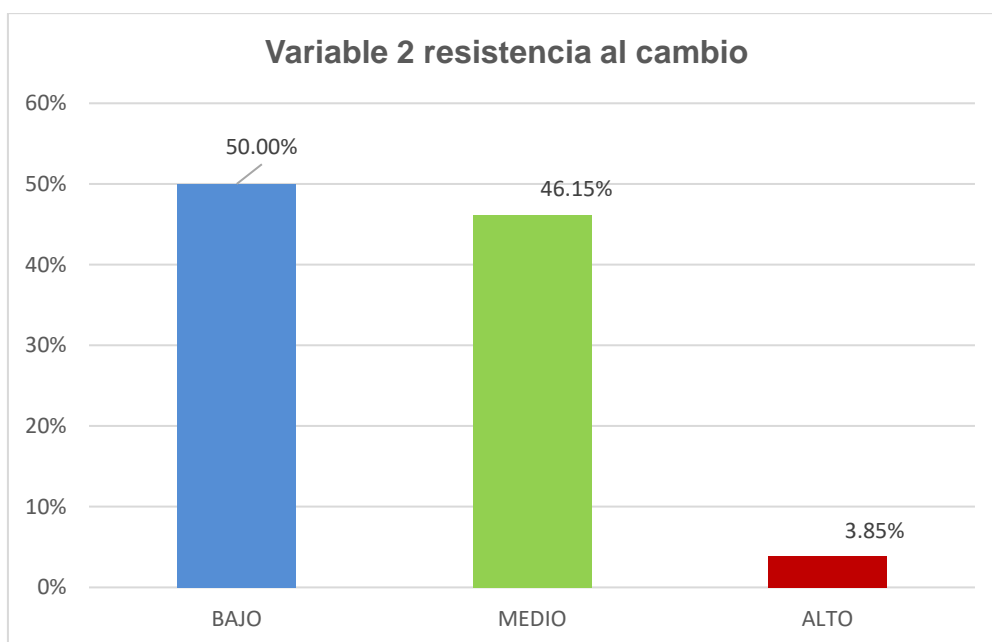
*Frecuencia de la variable 1 cultura organizacional*



**Nota.** La figura presenta los porcentajes de evaluación correspondientes a la variable 1.

En la figura 3, se puede apreciar un nivel alto del 90.4% para la cultura organizacional que permite inferir existe una fuerte cohesión y adhesión de los miembros de la organización a los valores, normas y prácticas que definen su cultura. Esto puede reflejar un ambiente de trabajo donde los empleados comparten una comprensión común de los objetivos, principios y comportamientos esperados, lo que contribuye a un sólido sentido de identidad y coherencia dentro de la organización.

**Figura 4**  
*Frecuencia de la variable 2 resistencia al cambio*



**Nota.** La figura presenta los porcentajes de evaluación correspondientes a la variable 2.

En la figura 4 sobre resistencia al cambio se revela una diversidad de actitudes dentro de la organización. Un 50.0% muestra una disposición positiva hacia el cambio, un 46.15% se encuentra en una posición intermedia, y un 3.85% muestra resistencia al cambio. Esto sugiere una variedad de percepciones y actitudes que podrían influir en la implementación exitosa de iniciativas de cambio en la organización.

## 4.2. Resultados inferenciales

Para el análisis estadístico realizado en la investigación se empleó la prueba Kolmogórov-Smirnov con un nivel de confianza del 95% y una significancia del 5% para evaluar la distribución de datos. Los resultados obtenidos se muestran en la tabla 3.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de las variables: cultura organizacional y resistencia al cambio*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.140	52	0.013	0.925	52	0.003
Resistencia al cambio	0.121	52	0.057	0.938	52	0.010
Búsqueda de la rutina	0.160	52	0.002	0.920	52	0.002
Reacción emocional	0.139	52	0.014	0.924	52	0.003
Rigidez cognitiva	0.134	52	0.020	0.952	52	0.036

Obtenidos los resultados, observamos que para la variable 1 el p valor (0.013) es menor que  $< 0.05$  no sigue una distribución normal, mientras que la variable 2 tiene una distribución normal ( $>0.05$ ).

Debido al tamaño de la muestra ( $n > 50$ ) y en virtud de que una de las variables no tiene distribución normal se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para examinar la correlación entre ambas variables y comprobar la hipótesis general.



### Hipótesis general

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

**Tabla 4**

*Correlación entre cultura organizacional y resistencia al cambio*

		<b>Variable 1 Cultura organizacional</b>	
Rho de Spearman	Variable 2 Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	-0.049
		Sig. (bilateral)	0.733
		N	52

**Nota** En la tabla se muestra los resultados de la correlación entre ambas variables

Los resultados obtenidos sugieren una relación muy débil y negativa entre las variables según Roy-García et al. (2019). El valor p alto indica que esta relación no es estadísticamente significativa, dado que su valor es mayor que el nivel de significancia (0.05). No hay suficiente evidencia estadística para respaldar la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre las variables. Sin embargo, la hipótesis nula no prueba que la correlación sea exactamente cero, además es importante señalar que aceptar la hipótesis nula no implica afirmar que es cierta en términos absolutos.

### Hipótesis específica 1

Ho: Cultura organizacional no se relaciona significativamente con búsqueda de la rutina en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

Ha: Cultura organizacional se relaciona significativamente con búsqueda de la rutina en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

**Tabla 5**

*Correlación entre cultura organizacional y búsqueda de la rutina*

		<b>Variable 1 Cultura organizacional</b>	
Rho de Spearman	Dimensión 1	Coefficiente de correlación	0.121
	Búsqueda de la rutina	Sig. (bilateral)	0.392
		N	52

**Nota.** En la tabla se muestra los resultados de la correlación entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2

Los resultados obtenidos sugieren una relación muy débil y positiva entre las variables según Roy-García et al. (2019). El valor p alto indica que esta relación no es estadísticamente significativa, dado que su valor es mayor que el nivel de significancia (0.05). No hay suficiente evidencia estadística para respaldar la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre las variables. Sin embargo, la hipótesis nula no prueba que la correlación sea exactamente cero, además es importante señalar que aceptar la hipótesis nula no implica afirmar que es cierta en términos absolutos.

## Hipótesis específica 2

Ho: Cultura organizacional no se relaciona significativamente con reacción emocional en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

Ha: Cultura organizacional se relaciona significativamente con reacción emocional en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

**Tabla 6**

*Correlación entre cultura organizacional y reacción emocional*

		<b>Variable 1 Cultura organizacional</b>	
Rho de Spearman	Dimensión 2 Reacción emocional	Coeficiente de correlación	-0.198
		Sig. (bilateral)	0.160
		N	52

**Nota.** En la tabla se muestra los resultados de la correlación entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2

Los resultados obtenidos sugieren una relación muy débil y negativa entre las variables según Roy-García et al. (2019). El valor p alto indica que esta relación no es estadísticamente significativa, dado que su valor es mayor que el nivel de significancia (0.05). No hay suficiente evidencia estadística para respaldar la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre las variables. Sin embargo, la hipótesis nula no prueba que la correlación sea exactamente cero, además es importante señalar que aceptar la hipótesis nula no implica afirmar que es cierta en términos absolutos.

### Hipótesis específica 3

Ho: Cultura organizacional no se relaciona significativamente con rigidez cognitiva en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

Ha: Cultura organizacional se relaciona significativamente con rigidez cognitiva en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

**Tabla 7**

*Correlación entre cultura organizacional y rigidez cognitiva*

		Variable 1 Cultura organizacional	
Rho de Spearman	Dimensión 3 Rigidez cognitiva	Coefficiente de correlación	0.014
		Sig. (bilateral)	0.921
		N	52

**Nota.** En la tabla se muestra los resultados de la correlación entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2

Los resultados obtenidos sugieren una relación extremadamente débil ya que el coeficiente de correlación de Spearman es cercano a cero según Roy-García et al. (2019). El valor p alto (0.921) indica que esta relación no es estadísticamente significativa, dado que su valor es mayor que el nivel de significancia (0.05). No hay suficiente evidencia estadística para respaldar la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre las variables. Sin embargo, la hipótesis nula no prueba que la correlación sea exactamente cero, además es importante señalar que aceptar la hipótesis nula no implica afirmar que es cierta en términos absolutos.

## V. DISCUSIÓN

Con referencia a la hipótesis general, la tabla 4 nos muestra el coeficiente de correlación cuyo valor es -0.049 que según Roy-García et al. (2019) se interpreta como sin correlación para la cultura organizacional y resistencia al cambio. Además, el p valor (0.733) confirma esta ausencia de correlación entre las variables de estudio.

Los resultados obtenidos se asemejan a los encontrados por Pacheco (2023) en su estudio sobre resistencia al cambio y cultura organizacional, quien empleó el coeficiente Rho de Spearman obteniendo valor de correlación -0.109 negativo y el p valor (0.603) estableciendo que no existe relación directa, alegando que este resultado podría haberse dado como consecuencia de transformaciones recientes en las costumbres de las personas originados por la pandemia del COVID-19.

Por otro lado, difiere de los encontrados por Segovia (2019), cuyos resultados indican una calificación regular-eficiente (82.2%) en su estudio para la cultura organizacional en el sistema de recursos humanos del Ministerio de Salud. Mediante el cálculo del Rho de Spearman obtuvo el valor 0.402 que indica existe relación moderada entre sus variables.

Del mismo modo, también difiere de los encontrados por Quijije et al. (2022), quienes hallaron una calificación baja-media (65.1%) para la cultura organizacional de un hospital público.

Por otra parte, respecto a la resistencia al cambio coincide con los resultados obtenidos por Angelini et al. (2021) en su estudio sobre el impacto de implementar una intervención en la gestión del dolor centrada en la persona en la resistencia al cambio y la cultura organizativa, quienes encontraron resultados de baja resistencia al cambio (desviación estándar 0.56 después de la intervención) que durante el tiempo de estudio disminuía ligeramente indicando una mayor disposición hacia el cambio, mientras que la cultura organizacional cambia en el mismo periodo de estudio.

Si bien nuestros hallazgos revelaron diferencias en los niveles de calificación de la cultura organizacional en comparación con estudios anteriores, es notable que la resistencia al cambio se mantuvo consistentemente baja. Esta consistencia destaca la necesidad de investigar más detenidamente los factores que influyen en la resistencia a los cambios en nuestro contexto, independientemente de las variaciones en la percepción de la cultura organizacional.

Analizados los resultados descriptivos obtenidos, la variable cultura organizacional tiene calificación alta (90,4%), se explica por una confianza en la institución (80.8%), comunicación efectiva (90.4%) y trabajo en equipo (94.2%). Referente a la variable resistencia al cambio tiene una calificación media-baja (96.15%), para búsqueda de la rutina (92.3%), reacción emocional (94.2%) y rigidez cognitiva (98.1%)

En relación a la primera hipótesis específica, determinar si existe relación significativa entre la cultura organizacional y la búsqueda de la rutina en un Centro de salud mental comunitario, Lima 2023,

Relacionado a la investigación descriptiva la variable cultura organizacional tiene calificación alta (90,4%), se explica por una confianza en la institución (80.8%), comunicación efectiva (90.4%) y trabajo en equipo (94.2%). Referente a la variable resistencia al cambio tiene una calificación media-baja (96.15%), para búsqueda de la rutina (92.3%), reacción emocional (94.2%) y rigidez cognitiva (98.1%). Podemos interpretar una cultura organizacional fuerte y arraigada, combinada con una actitud positiva hacia la innovación y la disposición a alejarse de las prácticas rutinarias.

En los resultados inferenciales se muestra el cálculo obtenido para p valor (0.392) es mayor que el valor de significancia (0.05) indicando que esta relación no es estadísticamente significativa. El grado de correlación obtenido mediante la prueba de Rho de Spearman (0.121) denota que no existe relación según Roy-García et al. (2019). De modo que acepto la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos discrepan con los resultados conseguidos por Okundalaiye y Odujoko (2023) en su estudio sobre Compromiso afectivo: un antecedente para mitigar la resistencia al cambio en organizaciones financieras nigerianas, empleando el análisis de correlación de Pearson, obtuvieron un resultado de coeficiente de correlacion negativo (-0.242) y un p-valor ( $p < 0.01$ ) entre compromiso afectivo respecto a la dimensión búsqueda de la rutina. Esto sugiere que cuanto más los empleados se vinculan emocionalmente y participan en la empresa, menos favorecen los trabajos, procesos y entornos tradicionales y altamente predecibles, y viceversa.

Para la segunda hipótesis específica, determinar si existe relación significativa entre la cultura organizacional y la reacción emocional en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

Relacionado a la investigación descriptiva la variable cultura organizacional tiene calificación alta (90,4%), se explica por una confianza en la institución (80.8%), comunicación efectiva (90.4%) y trabajo en equipo (94.2%). Referente a la variable resistencia al cambio tiene una calificación media-baja (96.15%), para búsqueda de la rutina (92.3%), reacción emocional (94.2%) y rigidez cognitiva (98.1%). De estos resultados se puede interpretar que la mayoría de los participantes tienen una percepción positiva hacia la cultura organizacional con una baja resistencia emocional a los cambios

Los resultados inferenciales se muestra el cálculo obtenido para p valor (0.160) es mayor que el valor de significancia (0.05) indicando que esta relación no es estadísticamente significativa. El grado de correlación obtenido mediante la prueba de Rho de Spearman (-0.198) sugiere que no existe relación según Roy-García et al. (2019). De modo que acepto la hipótesis nula.

Los resultados conseguidos se asemejan a los resultados obtenidos por Okundalaiye y Odujoko (2023) quienes mediante el uso del análisis de correlación de Pearson obtuvieron un resultado de coeficiente de correlacion negativo (-0.129)

que no está significativamente relacionado ( $p > 0.05$ ). Esto indica que, sin importar la intensidad de la conexión emocional y la participación activa de los colaboradores, no influye en la forma en que experimentan incomodidad, falta de entusiasmo y preocupación cuando se introduzcan los cambios.

Para la tercera hipótesis específica, determinar si existe relación significativa entre la cultura organizacional y la rigidez cognitiva en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

Relacionado a la investigación descriptiva la variable cultura organizacional tiene calificación alta (90,4%), se explica por una confianza en la institución (80.8%), comunicación efectiva (90.4%) y trabajo en equipo (94.2%). Referente a la variable resistencia al cambio tiene una calificación media-baja (96.15%), para búsqueda de la rutina (92.3%), reacción emocional (94.2%) y rigidez cognitiva (98.1%). A pesar de un fuerte respaldo a la cultura organizacional, los empleados tienen una disposición favorable hacia la flexibilidad mental y la adopción de nuevas ideas.

En los resultados inferenciales se muestra el cálculo obtenido para p valor (0.921) es mayor que el valor de significancia (0.05) indicando que esta relación no es estadísticamente significativa. El grado de correlación obtenido mediante la prueba de Rho de Spearman (0.014) sugiere que no existe relación según Roy-García et al. (2019). De modo que acepto la hipótesis nula.

Comparando los resultados obtenidos respecto a Okundalaiye y Odujoko (2023) difieren en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Pearson cuyo valor (-0.123) no está significativamente relacionado ( $p > 0.05$ ). Se puede deducir que sin importar cuán fuertemente los empleados se conecten emocionalmente y participen activamente en la empresa, no afecta su falta de habilidad para adoptar un pensamiento flexible y enfrentar dificultades para aceptar diversas ideas, perspectivas y técnicas.

En su investigación, Angelini et al. (2021) menciona que la rigidez cognitiva,



en comparación con las otras dimensiones, mostró valores elevados, evidenciando un grado significativo de dogmatismo en el cual la organización se muestra reacia al cambio debido a su rigidez y a actitudes cerradas.

Pacheco (2023), en su investigación respecto a la correlación entre resistencia al cambio y cultura organizacional no ofrece resultados de investigación sobre rigidez cognitiva y la cultura organizacional, además la resistencia al cambio incluye las mismas dimensiones de esta investigación.

Entre las fortalezas metodológicas, la presente destaca por su transparencia y rigurosidad, proporcionando una base confiable y clara para la investigación. Contribuye significativamente a la comprensión de la cultura organizacional en relación con la resistencia al cambio, ofreciendo valiosas perspectivas sobre estrategias efectivas para su implementación. La revisión bibliográfica exhaustiva evidencia un profundo conocimiento de investigaciones previas, robusteciendo la base teórica y conceptual. La colaboración activa y la participación de las personas involucradas subrayan un enfoque participativo y un compromiso colectivo con el éxito del proyecto. Además, demuestra una conexión evidente con la aplicación práctica, resaltando la relevancia de la investigación en entornos organizacionales reales.

No obstante, se reconoce la limitación en estudios adicionales y la falta de una bibliografía más extensa sobre ambas variables como debilidades. Estas limitaciones podrían afectar el alcance general de la tesis, subrayando la importancia de abordar estas carencias para fortalecer la fundamentación teórica y la validez de las conclusiones. La conciencia de posibles sesgos en la interpretación de los resultados y la identificación de estas debilidades abren la puerta a recomendaciones para futuras investigaciones, contribuyendo así a la continuidad y mejora del conocimiento en este ámbito específico.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023. Los resultados lo confirman con un coeficiente de correlación (-0.049) y el valor de significancia (0.733) alto, superior al grado asumido ( $p < 0.05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis nula.

**Segunda:** La cultura organizacional no se relaciona significativamente búsqueda de la rutina en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023. Los resultados lo confirman con un coeficiente de correlación (0.121) y el valor de significancia (0.392) alto, superior al grado asumido ( $p < 0.05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis nula.

**Tercera:** La cultura organizacional no se relaciona significativamente con reacción emocional en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023. Los resultados lo confirman con un coeficiente de correlación (-0.198) y el valor de significancia (0.160) alto, superior al grado asumido ( $p < 0.05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis nula.

**Cuarta:** La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la rigidez cognitiva en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023. Los resultados lo confirman con un coeficiente de correlación (0.014) y el valor de significancia (0.921) alto, superior al grado asumido ( $p < 0.05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis nula.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que el líder de la institución forme un equipo de investigación para realizar un análisis longitudinal respecto a las variables de estudio. En este rol puede establecer metas claras, ofrecer orientación sobre los objetivos del análisis y colaborar estrechamente con el equipo de investigación en la selección de métodos y herramientas, asimismo mantener comunicación abierta con los colaboradores bajo estudio y participar en sesiones regulares de retroalimentación para ajustar estrategias según la evolución del estudio.

**Segunda:** La alta dirección en colaboración con el departamento de recursos humanos fomente la participación activa del personal en la definición de la cultura organizacional y en los procesos de cambio. En este sentido, se sugiere realizar sesiones participativas, talleres y reuniones con los colaboradores para recopilar sus percepciones, valores y aspiraciones respecto a la cultura organizacional.

**Tercera:** Al departamento de Recursos Humanos se sugiere establecer mecanismos de monitoreo continuo en colaboración de líderes de equipos para evaluar la evolución de la cultura organizacional y la resistencia al cambio a medida que la institución y el personal maduran. Para llevar a cabo esta tarea podría diseñar un sistema de evaluación que incluya indicadores clave. Esto proporcionará información valiosa para ajustar estrategias y enfoques en el tiempo.

**Cuarta:** A los colaboradores, se sugiere la participación activa en iniciativas destinadas a fortalecer la cultura organizacional y abordar la resistencia al cambio, proporcionando feedback constructivo a través de canales abiertos de comunicación. En este enfoque, el departamento de Recursos Humanos actuará como facilitador, proporcionando el soporte necesario y liderando la implementación de estas iniciativas colaborativas.

## REFERENCIAS

- Alegre A., T. M., Castillo S., E. F., Reyes A., C. E., & Salas S., R. M. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédica*, 40(Supl). <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v40s1/1561-3011-ibi-40-s1-e1527.pdf>
- Alfadhalah, T., & Hossam, E. (2021). Organizational Culture, Quality of Care and Leadership Style in Government General Hospitals in Kuwait: A Multimethod Study. *J Healthc Leadersh*, 13, 243-254. <https://doi.org/10.2147/JHL.S333933>
- Alfirdaus A., A. K., Tani, L. G., Sopiiah, & Hassan, H. (2023). Leadership style and teamwork (Systematic Literature Review Study). *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 3(3), 74-94. <https://doi.org/10.98765/apjbet.v3i3.154>
- Al-Hyari, H. S. (2023). Change resistance management and the transition to distance learning during covid-19: moderating role of education technology. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), 01-21. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.1085>
- Almeida, T., Ribeiro, C., Pereira, P., Ferreira, A., & Passos, C. (2022). The contribution of emotional competence to organisational change in a remote working setting. *Millenium*, 2(19), 13-24. <https://doi.org/10.29352/mill0219.27270>
- Alva M., W. H., Matos H., C., Wong F., E. M., & Zúñiga R., C. (2022). Implementación de la educación virtual y resistencia al cambio en docentes de una institución superior de Lima metropolitana. Lima. 2022. *Educare et Comunicare*, 10(2), 101-108. <https://doi.org/10.35383/educare.v10i2.872>
- Angelini, E., Wolf, A., Wijk, H., Brisby, H., & Baranto, A. (2021). The impact of implementing a person-centred pain management intervention on resistance to change and organizational culture. *BMC Health Serv Res*, 21(1323), 2-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06819-0>
- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*. John Wiley and Sons, Inc.
- Arias G., J. L., & Covinos G., M. (2021). *Diseño y metodología de la Investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Baltazar, G. D., Rosas, G. E., García, R. I., Ibarra, G. M., & Pirez, L. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, 7, 1-14. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>

- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Bernardes, A., Silvia, G. C., Cummings, G. G., Barboza, Z. C., Bevilacqua, L. A., Caldana, G., & Maziero, V. G. (2020). Organizational culture, authentic leadership and quality improvement in Canadian healthcare facilities. *Rev Bras Enferm*, 73(5), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0732>
- Cheraghi, R., Ebrahimi, H., Kheibar, N., & Sahebihagh, M. H. (2023). Reasons for resistance to change in nursing: an integrative review. *BMC Nursing*, 22(310), 2-9. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01460-0>
- Chukwuma, N., Govender, L., & Onwubu, S. C. (2023 ). Role of change leadership styles on cognitive rigidity at selected automobile dealerships in Durban, South Africa. *Research in Business & Social Science*, 12(1), 121-133. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2304>
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. (2009). *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement*. McGraw–Hill Primis.
- Colombo, L., Acquadro, M. D., & Grandi, A. (2023). Attitudes toward organizational change and their association with exhaustion in a sample of Italian police workers. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1122763>
- Córica, J. L. (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *Revista Iberoamericana de Educación a distancia*, 23(2), 255-272. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Cueva, N. (2022). Las empresas y organizaciones necesitan reinventarse para dar respuesta a los retos de un entorno marcado por la economía digital. *ComHumanitas*, 13(2). <https://doi.org/10.31207/rch.v13i2.353>
- Díaz, C. G., Plaza, G. M., & Hernández, R. H. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista Espacios*, 41(27), 109-122. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p11.pdf>
- Eche, E. D., & Salazar, S. E. (2023). Comunicación Efectiva y Procesos Administrativos en la Empresa Servicios Pesqueros Dismar S.A.C. Sechura, 2021. *REVISTA DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y FINANCIERO*, 6(1), 38-41. <https://doi.org/10.24265/raef.2023.v6n1.66>
- Ellis, L. A., Tran, Y., Pomare, C., Long, J. C., Cnhurruca, K., Saba, M., & Braithwaite, J. (2023). Hospital organizational change: The importance of teamwork culture, communication, and change readiness. *Front. Public Health*, 11, 35

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1089252>

- Fidias G., A. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. EPISTEME C.A.
- Gider, Ö., Akdere, M., & Top, M. (2019). Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy and health. *East Mediterr Health J*, 25(9), 622-629. <https://doi.org/10.26719/emhj.19.010>
- Handy, C. B. (1976). *Understanding organizations*. Harmondsworth ; Baltimore etc. : Penguin Books.
- Hill, K., Neylon, K., Gunn, K., Sharplin, G., & Eckert, M. (2023). The Australian and New Zealand nephrology nursing workforce: clinical pressure and organisational culture. *Contemporary Nurse*, 59(1), 16-24. <https://doi.org/10.1080/10376178.2023.2172442>
- Huaranga, T. H., Ruiz, V. J., Vergara, R. C., & Rodríguez, H. J. (2019). Cultura organizativa y el crecimiento empresarial de la mediana empresa de la ciudad de Huaraz, Perú. *Revista científica Epistemia*, 7(1), 01-13. <https://doi.org/10.26495/re.v7i1.2426>
- Jaques, E. (1951). *Changing culture of a factory*. Butler & Tanner.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters: Innovation for productivity in the American Corporation*. Simon and Schuster.
- Ko, Y., Yu, S., & Jeong, S. H. (2020). Effects of nursing power and organizational trust on nurse's responsiveness and orientation to patient needs. *Nurs Open*, 27(6), 1087-1814. <https://doi.org/10.1002/nop2.567>
- León, F. R., Morales, O., Otoyá, O., & Romero, A. (2019). Hacia descripciones nítidas de la cultura organizacional. *Revista De Psicología*, 9(3), 59-71. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.705>
- Lewin, K. (1939). *Field theory in social science*. Paidós. <https://archive.org/details/lateoriadelcampoenlacienciasocialkurtlewin/page/n1/mode/2up>
- Luna, C. E., & Arias, G. W. (2022). Análisis comparativo de la cultura organizacional en entidades financieras de Arequipa. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n1.2518>
- Malakouti, S. K., Karimzadeh, F., Minaeian, S., Islami, A., Rezaei, M., & Ghods, R. (2019). The organizational culture of Iran University of Medical Sciences from the viewpoint of faculty members. *Med J Islam Repub Iran*, 33(35). <https://doi.org/10.34171/mjiri.33.35>
- Martinez Bustos, E., Carrasco Sagredo, C., & T. Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional

- de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146).  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Merino A., B. L. (2019). Resistencia al cambio y desempeño docente en educadores de una institución educativa. *Desafíos*, 10(2), 88-94.  
<https://doi.org/10.37711/desafios.2019.1.2.68>
- Metin, M., & Sirin, Y. E. (2022). Young athletes of leadership and effective communication perceptions the case of Turkish Football Federation 3rd league . *Sportis Sci J*, 8(3), 348-369. <https://doi.org/10.17979/sportis.2022.8.3.8975>
- Metz, M. (2021). Overview of Change in Organizations. Resistance to Change. A Literature Review. "Ovidius" University Annals, Economic Sciences Series, 21(1), 611-620.  
<https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2021/Section%204/22.pdf>
- Ñaupas H., Valdivia M. R., Palacios J. J., Romero H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la Tesis. Ediciones de la U.
- Okundalaiye, H., & Odujoko, A. A. (2023). Affective commitment as a preemptive measure for reducing resistance to change in Nigerian financial organizations. *Covenant Journal of Entrepreneurship*, 6(1).  
<https://journals.covenantuniversity.edu.ng/index.php/cjoe/article/view/3232>
- Ortiz De Agui, M. L., Villar, C. E., & Ollanos De Tarazona, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37-45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Oyegoke, T. B., & Ayotunde, H. A. (2023). Organizational culture typologies and strategy implementation: lessons from Nigerian local government. *Policy Studies*, 44(3), 316-335. <https://doi.org/10.1080/01442872.2022.2051467>
- Pacheco Lenti, A. V. (2023). Resistencia al cambio y cultura organizacional en los gestores de una empresa de consumo masivo de Lima. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51), 31-44. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25507>
- Pacheco-Ruiz., C., Rojas-Martínez, C., Niebles-Núñez., W., & Hernández-Palma., H. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(5), 89-100.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>
- Padilla, R. J. (2022). Cultura organizacional: el factor clave para la adopción de una cultura de integridad en el servicio público. *Revista de Derecho YACHAQ*, 13, 59-72.  
<https://doi.org/10.51343/yq.vi13.915>
- Paragua M., M., Norberto C., L. A., Paragua M., C. A., Bustamante P., N., & Paragua M., M. (2022). Investigación científica: Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis. PARAGUA MORALES, Melecio.

<https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>

Peñafiel N., G. A., Auria B., B. A., Pontón S., Y. E., & Triana P., M. L. (2023).

*Investigación acción*. Biblioteca Colloquium.

<https://www.colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/144>

Polanía R., C. L., Cardona O., F. A., Castañeda G., G. I., Vargas, I. A., Calvache S., O. A., & Abanto V., W. I. (2020). Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior. Institución Universitaria Antonio José Camacho y Universidad César Vallejo. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>

Qin, X., Wang, R., Huang, Y.-N., Zhao, J., Chiu, H.-C., Tung, T.-H., . . . Wang, B.-L. (2023). Organisational Culture Research in Healthcare: A Big Data Bibliometric Study. *Healthcare*, 11(2), 1-12. <https://doi.org/10.3390/healthcare11020169>

Quijije, C. I., Álvarez, M. N., Guevara, S. D., & Lujan, J. G. (2022). Percepción de la cultura organizacional en profesionales de un hospital público Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 2272-2287. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2751](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2751)

Ramos, L. V., Piqueras, R. J., Martínez, G. A., & Oblitas, G. L. (2009). Emoción y Cognición: Implicaciones para el Tratamiento.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082009000200008](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082009000200008)

Recuenco, A. (2020). Gestión del cambio: Una revolucionaria visión de transformación en el horizonte. *SCIÉENDO*, 23(4), 309-317. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.037>

Reyes H., J., & Moros F., H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v7n1/2308-0132-reds-7-01-201.pdf>

Ricaldi M., H. G. (2018). Desarrollo organizacional y resistencia al cambio en trabajadores de la UGEL 06 de Ate - 2017. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo): [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20371/Ricaldi\\_MH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20371/Ricaldi_MH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas, C. P., Pacheco, C. M., Niebles, L. D., Hernández, H. G., & Niebles, W. A. (2020). Cultura organizacional y estrategias para el manejo del cambio en PyMEs de la costa caribe colombiana. *Revista Espacios*, 41(36), 93-105. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n36/20413609.html>

Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019).



Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360.

<https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

Salanova, M., Acosta-Antognoni, H., Llorens, S., & Le Blanc, P. (2021). We Trust You! A Multilevel-Multireferent Model Based on Organizational Trust to Explain Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>

Salgado, J., Lería, F., & Arcos, L. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología*, 36(1), 105-134. <https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>

Sánchez F., F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishers.

Schmutz, J., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9, 1-16. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>

Segovia, S. C. (2019). Cultura organizacional y gestión por competencias en el sistema de recursos humanos del Ministerio de Salud, 2017. *Lex*, 17(24). <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1825>

Sewon, P., Han-Kyoul, K., Haeng-Jun, L., Mankyu, C., Munjae, L., & Mihajlo, J. (2023). Strategic management and organizational culture of medical device companies in relation to corporate performance. *Journal of Medical Economic*, 26(1), 781-792. <https://doi.org/10.1080/13696998.2023.2224168>

Silva, H. G. (2021). La reacción emocional, definición y análisis. *Analogías Del Comportamiento*, 1.

<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/analogias/article/view/4875>

Valero, A. V., Vilca, M. G., & Coapaza, M. M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4(e190), 1-10. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>

Valle D., F. R., & Vega L., F. (2020). Predisposición al cambio organizacional en los servidores públicos administrativos de las unidades de gestión educativa local, Apurímac, Perú. *Revista científica, Inicc-Perú*, 3(1), 66-82. <https://doi.org/10.36996/delectus.v3i1.33>

Vásquez, S. O., & Montenegro, C. L. (2023). Modernización de la Gestión Hospitalaria En

Instituciones Prestadoras de Salud. Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional  
Almanzor Aguinaga Asenjo, 15(4), 639–643.  
<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2022.154.1907>

Vieira, D. d., Silva, F. d., Machado, D. M., Brandão, d. S., & Chagas, H. M. (203).  
Communication strategies employed by. Cogitare Enferm, 28.  
<https://dx.doi.org/10.1590/ce.v28i0.91372>

Zmigrod, L. (2020). The role of cognitive rigidity in political ideologies: theory, evidence, and  
future directions. Current Opinion in Behavioral Sciences, 34, 34-39.  
<https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2019.10.016>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Cultura organizacional y desempeño laboral en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Variable Independiente: Cultura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio en un Centro de salud mental comunitario, Lima 2023?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, Lima 2023	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario, lima 2023	Confianza en la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reportar errores</li> <li>Recomendar el centro.</li> <li>Atención</li> <li>Exigencias.</li> </ul>	1-7	Escala ordinal tipo Likert.
			Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto.</li> <li>Apoyo informativo.</li> <li>Asertividad.</li> <li>Trato.</li> </ul>	8-14	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientación</li> <li>Sugerencias</li> <li>Diversidad</li> <li>Integración</li> </ul>	15-20	
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente: Resistencia al cambio			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre cultura organizacional y planeación y organización en un centro de salud mental comunitario, lima 2023?</li> <li>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la confianza en la institución en un centro de salud mental comunitario, lima 2023?</li> <li>¿Qué relación existe entre</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación entre la resistencia al cambio y el temor a lo desconocido en un centro de salud mental comunitario, lima 2023.</li> <li>Identificar la relación entre la resistencia al cambio y la desconfianza en un centro de salud mental comunitario, lima 2023.</li> <li>Identificar la relación entre la resistencia al cambio los interese propios en un</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el temor a lo desconocido en un Centro de salud mental comunitario, Lima 2023</li> <li>existe relación significativa entre la cultura organizacional y la desconfianza en un Centro de salud mental comunitario, Lima 2023</li> </ol>	Búsqueda de la rutina	<p>predisposición y grado con el que los individuos prefieren las tareas, procedimientos y ambientes previsibles y conocidos</p>	1-7	Escala ordinal tipo Likert.

la cultura organizacional y la comunicación efectiva en un centro de salud mental comunitario, lima 2023?	centro de salud mental comunitario, lima 2023	3. existe relación significativa entre la cultura organizacional y los intereses propios en un Centro de salud mental comunitario, Lima 2023	Reacción emocional	malestar, ausencia de entusiasmo y ansiedad que el individuo experimenta al enfrentarse a los cambios	8-13	
			Rigidez cognitiva	referido a la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos	14-20	
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Método de análisis de datos</b>	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: hipotético-deductivo Diseño: no experimental, transversal y correlacional	Población: 56 colaboradores Censo: 52 colaboradores		Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Elaboración de tablas y figuras. Inferencial: Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach y contrastación de hipótesis mediante el Rho de Spearman..	

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Cultura organizacional</b>	Son las normas, valores y comportamientos compartidos por los empleados de una organización (Quijije et al., 2022).	La investigación se enfoca en sus dimensiones: confianza en la institución, comunicación efectiva y trabajo en equipo.	Confianza en la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reportar errores</li> <li>• Recomendar el centro.</li> <li>• Atención</li> <li>• Exigencias.</li> </ul>	Escala ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto.</li> <li>• Apoyo informativo.</li> <li>• Asertividad.</li> <li>• Trato.</li> </ul>	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación</li> <li>• Sugerencias</li> <li>• Diversidad</li> <li>• Integración</li> </ul>	
<b>Resistencia al cambio</b>	Implica respuestas en contra de un cambio específico, y no es un fenómeno individual, sino que está influenciada por el entorno organizacional que rodea a la persona o grupo que se opone al cambio (Angelini et al., 2021).	La investigación se enfoca en sus dimensiones: búsqueda de la rutina, reacción emocional y rigidez cognitiva.	Búsqueda de rutina	Predisposición y grado con el que los individuos prefieren las tareas, procedimientos y ambientes previsibles y conocidos	Escala ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Indiferente 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo
			Reacción emocional	Malestar, ausencia de entusiasmo y ansiedad que el individuo experimenta al enfrentarse a los cambios	
			Rigidez cognitiva	Referido a la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos	

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada afirmación que se muestra a continuación y marque con una (X) el número (del 1 al 5) según el grado que consideres describe mejor la respuesta. La información obtenida será confidencial, se solicita veracidad en cada respuesta.

Género: Masculino( ) Femenino( ) Otro ( )

Edad: ( )

Área de trabajo:

Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSION/INDICADOR	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Confianza en la institución</b>					
1	¿Usted tiene seguridad para reportar sus errores relacionados con el trabajo?					
2	¿Crees que los errores que reportas se abordan de manera efectiva?					
3	¿Recomendaría a su familia atenderse en los servicios que ofrece el establecimiento de salud mental?					
4	¿Te sientes orgulloso/a de ser parte de esta institución y, por lo tanto, la recomendarías con confianza?					
5	¿Considera que la atención del establecimiento de salud mental es eficiente?					
6	¿Cree usted que cumple con las exigencias de su puesto laboral?					
7	¿Has experimentado situaciones en las que las exigencias de trabajo te parecieran poco realistas?					
	<b>Comunicación Efectiva</b>					
8	¿En el establecimiento de salud se tratan todos con respeto?					
9	¿Considera que la organización promueve activamente un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación?					
10	¿Considera que tiene el apoyo de sus compañeros cuando pide información relacionada con su actividad laboral?					
11	¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente?					
12	¿El personal comprende las necesidades específicas de los pacientes a fin de satisfacerlas?					

13	¿Cree usted que las personas de este establecimiento de salud mental presentan un trato amistoso?					
14	¿Siente que recibe un trato justo y equitativo en su organización, independientemente de su posición o antecedentes?					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
15	¿Cuenta con orientaciones por parte de su superior inmediato para realizar su trabajo?					
16	¿Toma en cuenta las sugerencias que le hacen sus compañeros de trabajo?					
17	¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas y sugerencias dentro de su equipo?					
18	¿Al momento de tomar decisiones en conjunto con su equipo de trabajo se toman en cuenta la diversidad de opiniones?					
19	¿Considera que existe una adecuada integración entre el equipo asistencial para brindar una adecuada atención al paciente?					
20	¿Se celebran los logros y éxitos del equipo de manera regular en su lugar de trabajo?					

**Fuente:** Adaptado de Quijije et al. (2022)

## CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA RESISTENCIA AL CAMBIO

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada afirmación que se muestra a continuación y marque con una (X) el número (del 1 al 3) según el grado que consideres describe mejor la respuesta. La información obtenida será confidencial, se solicita veracidad en cada respuesta.

Género: Masculino( ) Femenino( ) Otro ( )

Edad: ( )

Área de trabajo:

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

N°	Item	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Búsqueda de la rutina</b>					
1	Prefiero aburrirme que sorprenderme.					
2	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.					
3	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.					
4	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.					
5	En general, considero que los cambios son negativos.					
6	Cuando me enfrento a situaciones inesperadas, me resulta difícil adaptarme a ellas.					
7	Evito las situaciones que podrían perturbar mi rutina establecida.					
	<b>Reacción emocional</b>					
8	Cuando las cosas no funcionan según planeo, me estreso y no hago nada.					
9	Si en la oficina cambian la forma de evaluarme, probablemente me sienta incómodo(a), incluso si pienso que me iría bien.					
10	Cuando me dicen de un cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.					
11	Si me dicen que va a haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la oficina, probablemente me sentiría estresado.					
12	La implementación de cambios me ocasiona incertidumbre respecto a la ejecución de mi trabajo					
13	Ante algún cambio, pienso que me pueda ocurrir algo desfavorable en mi situación laboral					



	<b>Rigidez cognitiva</b>					
14	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo.					
15	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.					
16	A menudo cambio de opinión.					
17	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.					
18	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.					
19	Prefiero seguir haciendo las cosas de la misma manera en lugar de explorar nuevas soluciones.					
20	Considero que las tradiciones y prácticas establecidas son siempre superiores a las alternativas.					

**Fuente:** Adaptado de Angelini et al. (2021)

## Cuestionario en Google Forms

### Cuestionario sobre cultura organizacional y resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario

cccasaes1581@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

#### Cultura organizacional

Elige una de las respuestas para cada pregunta. Los valores van del uno al cinco, donde uno es una respuesta de **NUNCA** y cinco una respuesta de **SIEMPRE**

#### A. CONFIANZA EN LA INSTITUCIÓN

1. ¿Usted tiene seguridad para reportar sus errores relacionados con el trabajo? \*

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

Nunca    1    2    3    4    5    Siempre

2. ¿Crees que los errores que reportas se abordan de manera efectiva? \*

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

Nunca    1    2    3    4    5    Siempre

### Cuestionario sobre cultura organizacional y resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario

cccasaes1581@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

#### Resistencia al cambio

Elige una de las respuestas para cada pregunta. Los valores van del uno al cinco, donde uno es una respuesta cuando estás **TOTALMENTE EN DESACUERDO** y cinco para una respuesta donde estas **TOTALMENTE DE ACUERDO**.

#### D. BÚSQUEDA DE LA RUTINA

21. Prefiero aburrirme que sorprenderme. \*

Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo=2, Indiferente=3, De acuerdo=4 y Totalmente de acuerdo=5

Totalmente en desacuerdo    1    2    3    4    5    Totalmente de acuerdo

22. Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados. \*

Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo=2, Indiferente=3, De acuerdo=4 y Totalmente de acuerdo=5

Totalmente en desacuerdo    1    2    3    4    5    Totalmente de acuerdo

## Anexo 4. Consentimiento informado

### Cuestionario sobre cultura organizacional y resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario

Ud. ha sido seleccionado(a) para participar del estudio de investigación denominado: "Cultura organizacional y resistencia al cambio en un centro de salud" con el objetivo de identificar la relación entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario. Por lo señalado, es necesario recabar información referente a su experiencia laboral en su centro de trabajo.

La sinceridad con que se respondan las preguntas será de gran utilidad para la investigación. No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no participar. Toda información proporcionada no será mostrada a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

cccasaes1581@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

¿Autorizas voluntariamente al tratamiento de información proporcionado en \* el presente cuestionario?

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es conducida por Lic. Roxana Ccasa Escobar, estudiante de la Escuela de Posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo (Campus Ate). La meta de este estudio es identificar la relación existente entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio en un centro de salud mental comunitario durante el año 2023, investigación que ha sido aprobada por la universidad y el centro de salud mental comunitario.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérmelo saber al 997621469 o escribirme al correo institucional [cccasaes1581@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cccasaes1581@ucvvirtual.edu.pe) o también no responderlas.

Desde ya agradezco su participación.

Sí acepto.

No acepto

### Anexo 5. Confiabilidad prueba piloto

CULTURA ORGANIZACIONAL																				RESISTENCIA AL CAMBIO																				
Confianza en la institución							Comunicación Efectiva							Trabajo en equipo						Búsqueda de la rutina							Reacción emocional						Rigidez cognitiva							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	
2	4	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	4	2	1	1	1	1	
3	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	
5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
6	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	
7	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
8	4	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	2	2	1	2		
9	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
10	4	4	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4
11	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	1	3	1	1	2	2	3	1	1	5	2	1	4	
12	5	4	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	2	
13	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	4	4	1	1		
14	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	1	4	3	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	
15	4	3	4	4	2	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	1	3	3	2	3	4	2	4	2	2	2	4	1	5	3	4	2	5		
16	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	2	3	2	2	5	1	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	
17	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	
18	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	3	3	2	3	3	3		
19	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	5	3	3	2	2	3		
20	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3		

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	20

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20



24	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	4	28	28	22	78	20	17	24	61			
25	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	1	1	2	3	2	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	31	33	24	88	21	18	23	62		
26	3	5	2	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	26	32	27	85	18	15	18	51
27	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	29	33	26	88	19	12	16	47
28	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	1	1	1	5	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	30	33	28	91	13	13	18	44
29	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	30	34	30	94	19	14	18	51		
30	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	1	1	2	5	5	3	2	2	2	4	2	4	2	2	3	3	2	2	24	28	24	76	16	19	18	53	
31	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	2	2	5	2	2	4	1	2	2	4	2	4	3	2	1	4	4	2	2	30	35	28	93	18	15	18	51			
32	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	3	4	1	1	3	3	3	3	30	28	22	80	26	14	18	58			
33	1	5	2	5	3	5	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	1	2	1	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	22	31	29	82	16	16	17	49				
34	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	29	33	27	89	17	14	20	51			
35	3	4	3	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	24	32	30	86	18	12	20	50				
36	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	1	2	2	5	1	2	2	2	2	4	4	2	2	4	1	3	1	2	1	2	26	30	28	84	15	16	14	45			
37	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	1	5	1	1	1	3	3	3	2	2	1	4	1	3	5	4	3	4	23	25	20	68	12	14	24	50			
38	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	3	1	2	1	3	24	26	22	72	13	7	15	35			
39	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	2	4	1	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	30	31	27	88	18	6	11	35			
40	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	33	35	29	97	16	12	15	43			
41	3	2	5	4	4	5	3	3	4	2	2	4	2	1	3	4	4	3	3	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1	2	2	1	1	1	26	18	19	63	12	9	12	33			
42	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	24	25	22	71	10	8	8	26			
43	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	2	5	1	1	2	1	2	2	3	2	1	5	2	2	4	4	2	2	29	34	29	92	13	11	21	45				
44	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	5	1	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	24	23	24	71	15	20	21	56				
45	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	3	1	3	33	35	29	97	18	24	20	62			
46	4	3	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2	1	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	28	27	21	76	16	12	15	43			
47	4	4	3	3	4	2	4	5	4	5	1	3	4	4	5	4	5	5	4	2	5	2	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	2	4	2	3	3	5	24	26	25	75	28	24	23	75			
48	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	30	29	24	83	17	15	16	48			
49	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	27	25	24	76	14	6	10	30			
50	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	5	2	1	2	28	33	24	85	13	6	18	37				
51	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	1	1	2	5	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	30	31	27	88	14	13	14	41			
52	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	5	5	1	2	30	35	29	94	12	7	20	39			

# Anexo 7. Resultados de SBSS de confiabilidad y Spearman

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO H: 104, W: 1421 pt.

\*Resultados de cuestionarios.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad Cronbach: CULTURA ORGANIZACIONAL
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
    - Título
    - Resumen de procesamiento de casos
    - Estadísticas de fiabilidad
- Fiabilidad Cronbach: RESISTENCIA AL CAMBIO
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
    - Título
    - Resumen de procesamiento de casos
    - Estadísticas de fiabilidad
    - Estadísticas de total de elemento
- Corelacional SPEARMAN
  - Título
  - Notas
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
  - Intervalos de confianza de la rho de Spearman
- Registro
- Explorar Prueba de normalidad
  - Título
  - Notas
  - Resumen de procesamiento de casos
  - Pruebas de normalidad
  - Cultura organizacional
    - Título
    - Gráfico Q-Q normal
    - Gráfico Q-Q normal sin tendencia
  - Resistencia al cambio
    - Título
    - Gráfico Q-Q normal
    - Gráfico Q-Q normal sin tendencia
- Registro
- Pruebas NPar - Kolmogorov - Smirnov
  - Título
  - Notas
  - Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - Tabla de frecuencia
    - Título
    - Cultura organizacional (Agrupada)
    - Resistencia al cambio (Agrupada)
  - Gráfico de barras

**Fiabilidad variable:**  
**CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	52	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	20

**Fiabilidad variable:**  
**RESISTENCIA AL CAMBIO**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	52	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	20



Resultado

- Registro
- Fiabilidad Cronbach: CULTURA ORGANIZACIONAL
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
    - Título
    - Resumen de procesamiento de casos
    - Estadísticas de fiabilidad
- Fiabilidad Cronbach: RESISTENCIA AL CAMBIO
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
    - Título
    - Resumen de procesamiento de casos
    - Estadísticas de fiabilidad
    - Estadísticas de total de elemento
- Corelacional SPEARMAN**
  - Título
  - Notas
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
  - Intervalos de confianza de la rho de Spearman
- Registro
- Explorar Prueba de normalidad
  - Título
  - Notas
  - Resumen de procesamiento de casos
  - Pruebas de normalidad
  - Cultura organizacional
    - Título
    - Gráfico Q-Q normal
    - Gráfico Q-Q normal sin tendencia
  - Resistencia al cambio
    - Título
    - Gráfico Q-Q normal
    - Gráfico Q-Q normal sin tendencia
- Registro
- Pruebas NPar - Kolmogorov - Smirnov

**Correlaciones no paramétricas:  
SPEARMAN**

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=CO_TOTAL RC_TOTAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/CI METHOD(FHP) CILEVEL(95)
/MISSING=PAIRWISE.
```

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

		Cultura organizaciona l	Resistencia al cambio
Rho de Spearman	Cultura organizacional	1,000	-,049
			,733
			52
Resistencia al cambio	Coefficiente de correlación	-,049	1,000
			,733
			52

**Intervalos de confianza de la rho de Spearman**

	Rho de Spearman	Significance (2-tailed)	95% de intervalos de confianza (bilateral) <sup>a,b</sup>	
			Inferior	Superior
Cultura organizacional - Resistencia al cambio	-,049	,733	-,325	,235

a. La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher

b. La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.



## Anexo 8. Solicitud de autorización



31  
años

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 25 de octubre del 2023

**Señor (a):**

Dr. Dwight Denis Herrera del Aguila.

**Médico Jefe:**

**CSMC Santísima Virgen de la Cruz.**

**Nº de Carta** : 074 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 25 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:


- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CCASA ESCOBAR, ROXANA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN UN CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO, LIMA 2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

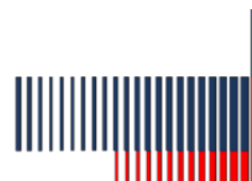
Atentamente



  
Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate

*“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”*

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate  
Correo: [posgrado.ate@ucv.edu.pe](mailto:posgrado.ate@ucv.edu.pe)  
Celular: 986 326 023 [www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)



## Anexo 9: Confirmación de autorización



PERÚ

Ministerio de Salud

Dirección de Redes  
Integradas de Salud  
Lima Este

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

Ate Vitarte, 06 de noviembre del 2023

**DRA.  
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – CAMPUS LIMA ATE  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**Presente. -**

**ASUNTO** : Aceptación de ejecución de investigación de maestría en gestión de los servicios de salud.

**REFERENCIA** : CARTA 074-2023-UCV-VA-EPG-F06L03/J

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente y según el documento de la referencia hacer de conocimiento que el Centro de Salud Mental Santísima Virgen de la Cruz **AUTORIZA** al investigador **CCASA ESCOBAR ROXANA**, alumna de la Escuela de posgrado en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo. En relación a la investigación titulada: "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN UN CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO, LIMA 2023**", previa comunicación y aceptación formal por el comité de ética de DIRIS-LIMA ESTE.

Asimismo, desearle éxitos en la mencionada investigación, la misma que deberá servir de aporte a la sociedad con miras de dar soluciones, por ello, se solicita que nos envíe el informe final a fin de implementar mejoras con resultados y conclusiones que se obtengan.

Sin otro en particular, me suscribo ante Ud.

Atentamente.

PERÚ Ministerio de Salud Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este  
CSMC SANTISIMA VIRGEN DE LA CRUZ

MED. PSIQ. DWIGHT HERRERA DEL AGUILA  
MÉDICO RESPONSABLE  
CMP: 66938 RNE: 044599

## Anexo 11. Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de cultura organizacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>PARDO ACUÑA JENI</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>ASUNTOS REGULATORIOS, OFICINA FARMACEUTICA, ATENCION FARMACEUTICA, DROGUERIAS</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Farmacia de la clínica Artrhomeds		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento que mide la Cultura Organizacional
<b>Autora:</b>	Ccasa Escobar, Roxana
<b>Procedencia:</b>	Adaptado
<b>Administración:</b>	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Centro de salud mental comunitario, Lima 2023
<b>Significación:</b>	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión tenemos Confianza en la institución, seguida de Comunicación efectiva, por último, la dimensión en base a las Trabajo en equipo, utilizando la escala tipo Ordinal.

4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura organizacional</b>	<b>Confianza en la institución</b>	Salanova et al. (2021) define a la confianza organizacional como la disposición que se tiene a ser vulnerable a las acciones de otra basada en la expectativa de la importancia de las acciones a realizar sin importar su capacidad para supervisar o controlar. Para Ko et al. (2020) es la percepción de una relación de confianza en un grupo, donde se valora la contribución de los miembros y su preocupación por el bienestar de todos, además implica que se percibe al líder u organización como competente y en sintonía con las expectativas del grupo. Gider et al. (2019) lo conceptúan como la creencia en que la organización cumplirá sus compromisos que afectan las actitudes y percepciones de los empleados hacia sus labores y desarrollo profesional.
	<b>Comunicación efectiva</b>	Eche y Salazar (2023) señalan que es el proceso de crear significado compartido a través de mensajes, participantes, retroalimentación, canales, interferencia y contextos. Se logra comunicación efectiva cuando el receptor comprende con precisión el mensaje del emisor; de lo contrario, si se produce una interpretación diferente, la comunicación no cumple su propósito (Barazzetti et al., 2016 citado en Vieira et al., 2023). También implica que el mensaje transmitido sea correctamente percibido por el receptor y asimismo establecer un vínculo de comunicación eficaz entre el emisor y los receptores es clave para mejorar el rendimiento grupal e individual (Metin y Sirin, 2022).
	<b>Trabajo en equipo</b>	Alfirdaus et al., (2023) mencionan que implica que un conjunto de individuos combine sus habilidades y conocimientos con el fin de alcanzar un objetivo, son grupos cuyos esfuerzos en conjunto producen resultados superiores a los esfuerzos individuales. Schmutz et al., (2019). Precisan como unidades de trabajo formado por dos o más personas con características únicas que pueden incluir entre otros, interacción social, objetivos en común, edad, experiencia, funciones, etc. también lo definen como el proceso en el cual los integrantes de un equipo interactúan y colaboran, combinando sus recursos para abordar y satisfacer las necesidades de una tarea específica. Barrios et al., (2019). lo aborda como una actividad que involucra a un grupo de personas en cualquier área de la vida, forma parte de nuestra naturaleza porque nos relacionamos unos a otros.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cultura organizacional elaborado por Roxana Ccasa Escobar en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio = Sera "W"
2. Bajo Nivel = Sera "Z"
3. Moderado nivel = sera "Y"
4. Alto nivel = sera "X"

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: **Confianza en la institución**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Confianza en la institución del centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observac iones/ Recomen daciones
Confianza en la institución	¿Usted tiene seguridad para reportar sus errores relacionados con el trabajo?	X	X	X	
	¿Crees que los errores que reportas se abordan de manera efectiva?	X	X	X	
	¿Recomendaría a su familia atenderse en los servicios que ofrece el establecimiento de salud mental?	X	X	X	
	¿Te sientes orgulloso/a de ser parte de esta institución y, por lo tanto, la recomendarías con confianza?	X	X	X	
	¿Considera que la atención del establecimiento de salud mental es eficiente?	X	X	X	
	¿Cree usted que cumple con las exigencias de su puesto laboral?	X	X	X	
	¿Has experimentado situaciones en las que las exigencias de trabajo te parecieran poco realistas?	X	X	X	

- Segunda dimensión: **Comunicación Efectiva**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Comunicación efectiva en el centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observac iones/ Recomen daciones
Comunicación efectiva	¿En el establecimiento de salud se tratan todos con respeto?	X	X	X	
	¿Considera que la organización promueve activamente un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación?	X	X	X	
	¿Considera que tiene el apoyo de sus compañeros cuando pide información relacionada con su actividad laboral?	X	X	X	
	¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente?	X	X	X	

	¿El personal comprende las necesidades específicas de los pacientes a fin de satisfacerlas?	X	X	X	
	¿Cree usted que las personas de este establecimiento de salud mental presentan un trato amistoso?	X	X	X	
	¿Siente que recibe un trato justo y equitativo en su organización, independientemente de su posición o antecedentes?	X	X	X	

- Tercera dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el trabajo en equipo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿Cuenta con orientaciones por parte de su superior inmediato para realizar su trabajo?	X	X	X	
	¿Toma en cuenta las sugerencias que le hacen sus compañeros de trabajo?	X	X	X	
	¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas y sugerencias dentro de su equipo?	X	X	X	
	¿Al momento de tomar decisiones en conjunto con su equipo de trabajo se toman en cuenta la diversidad de opiniones?	X	X	X	
	¿Considera que existe una adecuada integración entre el equipo asistencial para brindar una adecuada atención al paciente?	X	X	X	
	¿Se celebran los logros y éxitos del equipo de manera regular en su	X	X	X	



**Firma del evaluador**

DNI: 41466850

PARDO ACUÑA JENI

Maestra Gestión de los Servicios de la Salud

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de cultura organizacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>MARAÑÓN PINTO NIL CHARLIE</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>ASUNTOS REGULATORIOS, OFICINA FARMACEUTICA, ATENCION FARMACEUTICA</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Diris Lima Centro		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento que mide la Cultura Organizacional
<b>Autora:</b>	Ccasa Escobar, Roxana
<b>Procedencia:</b>	Adaptado
<b>Administración:</b>	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Centro de salud mental comunitario, Lima 2023
<b>Significación:</b>	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión tenemos Confianza en la institución, seguida de Comunicación efectiva, por último, la dimensión en base a las Trabajo en equipo, utilizando la escala tipo Ordinal.



4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura organizacional</b>	<b>Confianza en la institución</b>	<p>Salanova et al. (2021) define a la confianza organizacional como la disposición que se tiene a ser vulnerable a las acciones de otra basada en la expectativa de la importancia de las acciones a realizar sin importar su capacidad para supervisar o controlar. Para Ko et al. (2020) es la percepción de una relación de confianza en un grupo, donde se valora la contribución de los miembros y su preocupación por el bienestar de todos, además implica que se percibe al líder u organización como competente y en sintonía con las expectativas del grupo. Gider et al. (2019) lo conceptúan como la creencia en que la organización cumplirá sus compromisos que afectan las actitudes y percepciones de los empleados hacia sus labores y desarrollo profesional.</p>
	<b>Comunicación efectiva</b>	<p>Eche y Salazar (2023) señalan que es el proceso de crear significado compartido a través de mensajes, participantes, retroalimentación, canales, interferencia y contextos. Se logra comunicación efectiva cuando el receptor comprende con precisión el mensaje del emisor; de lo contrario, si se produce una interpretación diferente, la comunicación no cumple su propósito (Barazzetti et al., 2016 citado en Vieira et al., 2023). También implica que el mensaje transmitido sea correctamente percibido por el receptor y asimismo establecer un vínculo de comunicación eficaz entre el emisor y los receptores es clave para mejorar el rendimiento grupal e individual (Metin y Sirin, 2022).</p>
	<b>Trabajo en equipo</b>	<p>Alfirdaus et al., (2023) mencionan que implica que un conjunto de individuos combine sus habilidades y conocimientos con el fin de alcanzar un objetivo, son grupos cuyos esfuerzos en conjunto producen resultados superiores a los esfuerzos individuales. Schmutz et al., (2019). Precisan como unidades de trabajo formado por dos o más personas con características únicas que pueden incluir entre otros, interacción social, objetivos en común, edad, experiencia, funciones, etc. también lo definen como el proceso en el cual los integrantes de un equipo interactúan y colaboran, combinando sus recursos para abordar y satisfacer las necesidades de una tarea específica. Barrios et al., (2019). lo aborda como una actividad que involucra a un grupo de personas en cualquier área de la vida, forma parte de nuestra naturaleza porque nos relacionamos unos a otros.</p>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cultura organizacional elaborado por Roxana Ccasa Escobar en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio = Sera "W"
2. Bajo Nivel = Sera "Z"
3. Moderado nivel = sera "Y"
4. Alto nivel = sera "X"

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: **Confianza en la institución**
  - Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Confianza en la institución del centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observac iones/ Recomen daciones
Confianza en la institución	¿Usted tiene seguridad para reportar sus errores relacionados con el trabajo?	X	X	X	
	¿Crees que los errores que reportas se abordan de manera efectiva?	X	X	X	
	¿Recomendaría a su familia atenderse en los servicios que ofrece el establecimiento de salud mental?	X	X	X	
	¿Te sientes orgulloso/a de ser parte de esta institución y, por lo tanto, la recomendarías con confianza?	X	X	X	
	¿Considera que la atención del establecimiento de salud mental es eficiente?	X	X	X	
	¿Cree usted que cumple con las exigencias de su puesto laboral?	X	X	X	
	¿Has experimentado situaciones en las que las exigencias de trabajo te parecieran poco realistas?	X	X	X	

- Segunda dimensión: **Comunicación Efectiva**
  - Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Comunicación efectiva en el centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observac iones/ Recomen daciones
Comunicación efectiva	¿En el establecimiento de salud se tratan todos con respeto?	X	X	X	
	¿Considera que la organización promueve activamente un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación?	X	X	X	
	¿Considera que tiene el apoyo de sus compañeros cuando pide información relacionada con su actividad laboral?	X	X	X	
	¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente?	X	X	X	

	¿El personal comprende las necesidades específicas de los pacientes a fin de satisfacerlas?	X	X	X	
	¿Cree usted que las personas de este establecimiento de salud mental presentan un trato amistoso?	X	X	X	
	¿Siente que recibe un trato justo y equitativo en su organización, independientemente de su posición o antecedentes?	X	X	X	

- Tercera dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el trabajo en equipo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿Cuenta con orientaciones por parte de su superior inmediato para realizar su trabajo?	X	X	X	
	¿Toma en cuenta las sugerencias que le hacen sus compañeros de trabajo?	X	X	X	
	¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas y sugerencias dentro de su equipo?	X	X	X	
	¿Al momento de tomar decisiones en conjunto con su equipo de trabajo se toman en cuenta la diversidad de opiniones?	X	X	X	
	¿Considera que existe una adecuada integración entre el equipo asistencial para brindar una adecuada atención al paciente?	X	X	X	
	¿Se celebran los logros y éxitos del equipo de manera regular en su	X	X	X	

**Firma del evaluador**

DNI: 42925462

MARAÑÓN PINTO NIL CHARLIE

Maestra Gestión de los Servicios de la Salud

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de cultura organizacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>PLASENCIA CAMPOS ANDRES</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (x)	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>DIRECTOR DE EMERGENCIAS Y DESASTRES, SALUD DE LAS PERSONAS EN LIMA, JEFE DE SALUD POL. ICA, DIRECTOR DE SALUD DE LAS PERSONAS ICA Y DIRECTOR DE UDR ICA SIS</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Seguro Integral de Salud		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento que mide la Cultura Organizacional
<b>Autora:</b>	Ccasa Escobar, Roxana
<b>Procedencia:</b>	Adaptado
<b>Administración:</b>	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Centro de salud mental comunitario, Lima 2023
<b>Significación:</b>	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión tenemos Confianza en la institución, seguida de Comunicación efectiva, por último, la dimensión en base a las Trabajo en equipo, utilizando la escala tipo Ordinal.

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura organizacional</b>	<b>Confianza en la institución</b>	<p>Salanova et al. (2021) define a la confianza organizacional como la disposición que se tiene a ser vulnerable a las acciones de otra basada en la expectativa de la importancia de las acciones a realizar sin importar su capacidad para supervisar o controlar. Para Ko et al. (2020) es la percepción de una relación de confianza en un grupo, donde se valora la contribución de los miembros y su preocupación por el bienestar de todos, además implica que se percibe al líder u organización como competente y en sintonía con las expectativas del grupo. Gider et al. (2019) lo conceptúan como la creencia en que la organización cumplirá sus compromisos que afectan las actitudes y percepciones de los empleados hacia sus labores y desarrollo profesional.</p>
	<b>Comunicación efectiva</b>	<p>Eche y Salazar (2023) señalan que es el proceso de crear significado compartido a través de mensajes, participantes, retroalimentación, canales, interferencia y contextos. Se logra comunicación efectiva cuando el receptor comprende con precisión el mensaje del emisor; de lo contrario, si se produce una interpretación diferente, la comunicación no cumple su propósito (Barazzetti et al., 2016 citado en Vieira et al., 2023). También implica que el mensaje transmitido sea correctamente percibido por el receptor y asimismo establecer un vínculo de comunicación eficaz entre el emisor y los receptores es clave para mejorar el rendimiento grupal e individual (Metin y Sirin, 2022).</p>
	<b>Trabajo en equipo</b>	<p>Alfirdaus et al., (2023) mencionan que implica que un conjunto de individuos combine sus habilidades y conocimientos con el fin de alcanzar un objetivo, son grupos cuyos esfuerzos en conjunto producen resultados superiores a los esfuerzos individuales. Schmutz et al., (2019). Precisan como unidades de trabajo formado por dos o más personas con características únicas que pueden incluir entre otros, interacción social, objetivos en común, edad, experiencia, funciones, etc. también lo definen como el proceso en el cual los integrantes de un equipo interactúan y colaboran, combinando sus recursos para abordar y satisfacer las necesidades de una tarea específica. Barrios et al., (2019). lo aborda como una actividad que involucra a un grupo de personas en cualquier área de la vida, forma parte de nuestra naturaleza porque nos relacionamos unos a otros.</p>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cultura organizacional elaborado por Roxana Ccasa Escobar en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: **Confianza en la institución**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Confianza en la institución del centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Usted tiene seguridad para reportar sus errores relacionados con el trabajo?	1	3	3	4	Es una pregunta subjetiva pero relevante al tema.
¿Crees que los errores que reportas se abordan de manera efectiva?	2	3	4	4	
¿Recomendaría a su familia atenderse en los servicios que ofrece el establecimiento de salud mental?	3	4	4	4	
¿Te sientes orgulloso/a de ser parte de esta institución y, por lo tanto, la recomendarías con confianza?	4	3	4	4	
¿Considera que la atención del establecimiento de salud mental es eficiente?	5	4	4	4	
¿Cree usted que cumple con las exigencias de su puesto laboral?	6	3	3	3	Es una pregunta no objetiva que puede denotar sesgo en su respuesta
¿Has experimentado situaciones en las que las exigencias de trabajo te parecieran poco realistas?	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Comunicación Efectiva**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Comunicación efectiva en el centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿En el establecimiento de salud se tratan todos con respeto?	8	4	4	4	



¿Considera que la organización promueve activamente un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación?	9	4	4	4	
¿Considera que tiene el apoyo de sus compañeros cuando pide información relacionada con su actividad laboral?	10	4	4	4	
¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente?	11	4	4	4	
¿El personal comprende las necesidades específicas de los pacientes a fin de satisfacerlas?	12	3	4	4	
¿Cree usted que las personas de este establecimiento de salud mental presentan un trato amistoso?	13	4	4	4	
¿Siente que recibe un trato justo y equitativo en su organización, independientemente de su posición o antecedentes?	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el trabajo en equipo

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
¿Cuenta con orientaciones por parte de su superior inmediato para realizar su trabajo?	15	4	4	4	
¿Toma en cuenta las sugerencias que le hacen sus compañeros de trabajo?	16	4	4	4	
¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas y sugerencias dentro de su equipo?	17	4	4	4	
¿Al momento de tomar decisiones en conjunto con su equipo de trabajo se toman en cuenta la diversidad de opiniones?	18	3	4	4	

¿Considera que existe una adecuada integración entre el equipo asistencial para brindar una adecuada atención al paciente?	19	3	4	4	
¿Se celebran los logros y éxitos del equipo de manera regular en su centro de trabajo?	20	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 07458561

  
 Juan Andres Plasencia Campos  
 MEDICO - CIRUJANO  
 C.A.M.P. 35862

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Resistencia al cambio**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>PARDO ACUÑA JENI</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>ASUNTOS REGULATORIOS, OFICINA FARMACEUTICA, ATENCION FARMACEUTICA, DROGUERIAS</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Farmacia de la clínica Artrhomed		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento que mide la Resistencia al cambio
<b>Autora:</b>	Ccasa Escobar, Roxana
<b>Procedencia:</b>	Adaptado
<b>Administración:</b>	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Centro de salud mental comunitario, Lima 2023
<b>Significación:</b>	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión tenemos Búsqueda de la rutina, seguida de Reacción emocional, por último, la dimensión en base a Rigidez cognitiva, utilizando la escala tipo Ordinal.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Resistencia al cambio</b>	<b>Búsqueda de la rutina</b>	Implica que las personas tienden a sentirse cómodas con lo que es familiar y estable y se refleja en la preferencia por la repetición de acciones, la adherencia a hábitos y la resistencia a abandonar la zona de confort (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). Se refiere a la preferencia que tienen las personas por trabajos, procesos y entornos que son convencionales y en los que pueden prever fácilmente lo que sucederá; en otras palabras, se relaciona con la comodidad que sienten al mantenerse en situaciones familiares y predecibles (Okundalaiye y Odujoko, 2023). Las situaciones y tareas sean familiares y no estén sujetas a cambios frecuentes (Colombo et al., 2023).
	<b>Reacción Emocional</b>	Se refiere a las diferentes respuestas de las personas a los cambios, algunas pueden emocionarse, mientras que otras experimentan malestar, incomodidad y ansiedad (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). Es un proceso integral en el organismo que se manifiesta como una conmoción, agitación, perturbación o alteración; esta reacción afecta el funcionamiento mental, físico y conductual debido a una situación que actúa como un estímulo desencadenante, ya sea interna o externa al cuerpo (Silva, 2021). La reacción emocional es el resultado de dos factores clave: la activación fisiológica y la interpretación cognitiva; la intensidad de la emoción se relaciona con la magnitud de la activación física, mientras que la calidad de la emoción se deriva de los procesos mentales (Ramos et al., 2009).
	<b>Rigidez cognitiva</b>	Implica la resistencia a adoptar nuevas perspectivas o formas de hacer las cosas, mostrando una tendencia a mantener opiniones arraigadas y la falta de apertura a nuevas ideas (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). En el contexto de la resistencia al cambio se basa en los pensamientos y creencias de los empleados; las personas con rigidez cognitiva tienen dificultades para cambiar sus actitudes frente al cambio que puede relacionarse con el autoritarismo, el dogmatismo y la inteligencia emocional (Chukwuma et al., 2023). Zmigrod(2020), se refiere a la incapacidad de adaptarse a nuevos entornos y a la dificultad para cambiar formas de pensamiento; las personas varían en su grado de rigidez cognitiva, y se puede medir cuánto tienden a mantener reglas o patrones de pensamiento utilizando pruebas neuropsicológicas.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cultura organizacional elaborado por Roxana Ccasa Escobar en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio = Sera "W"
2. Bajo Nivel = Sera "Z"
3. Moderado nivel = sera "Y"
4. Alto nivel = sera "X"

**Dimensiones del instrumento:** Resistencia al cambio

- Primera dimensión: **Búsqueda de la rutina**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de búsqueda de rutina de los trabajadores en la Institución del centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observa ciones/ Recomen daciones
<b>Búsqueda de la rutina</b>	Prefiero aburrirme que sorprenderme.	X	X	X	
	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.	X	X	X	
	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.	X	X	X	
	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.	X	X	X	
	En general, considero que los cambios son negativos.	X	X	X	
	Cuando me enfrento a situaciones inesperadas, me resulta difícil adaptarme a ellas.	X	X	X	
	Evito las situaciones que podrían perturbar mi rutina establecida.	X	X	X	


- Segunda dimensión: **Reacción emocional**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de reacción emocional en los trabajadores del centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observa ciones/ Recomen daciones
<b>Reacción emocional</b>	Cuando las cosas no funcionan según planeo, me estreso y no hago nada.	X	X	X	
	Si en la oficina cambian la forma de evaluarme, probablemente me sienta incómodo(a), incluso si pienso que me iría bien.	X	X	X	
	Cuando me dicen de un cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.	X	X	X	
	Si me dicen que va a haber un cambio significativo con respecto a la forma en que	X	X	X	

	se hacen las cosas en la oficina, probablemente me sentiría estresado.				
	La implementación de cambios me ocasiona incertidumbre respecto a la ejecución de mi trabajo	X	X	X	
	Ante algún cambio, pienso que me pueda ocurrir algo desfavorable en mi situación laboral	X	X	X	

- Tercera dimensión: **Rigidez cognitiva**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de rigidez cognitiva en los trabajadores en el centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Rigidez cognitiva</b>	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo.	X	X	X	
	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	X	X	X	
	A menudo cambio de opinión.	X	X	X	
	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	X	X	X	
	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.	X	X	X	
	Prefiero seguir haciendo las cosas de la misma manera en lugar de explorar nuevas soluciones.	X	X	X	
	Considero que las tradiciones y prácticas establecidas son siempre superiores a las alternativas.	X	X	X	

  
 Firma del evaluador  
 DNI: 41466850  
 PARDO ACUÑA JENI

Maestra Gestión de los Servicios de la Salud

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Resistencia al cambio**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>MARAÑÓN PINTO NIL CHARLIE</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>ASUNTOS REGULATORIOS, OFICINA FARMACEUTICA, ATENCION FARMACEUTICA</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Diris Lima Centro		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento que mide la Resistencia al cambio
<b>Autora:</b>	Ccasa Escobar, Roxana
<b>Procedencia:</b>	Adaptado
<b>Administración:</b>	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Centro de salud mental comunitario, Lima 2023
<b>Significación:</b>	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión tenemos Búsqueda de la rutina, seguida de Reacción emocional, por último, la dimensión en base a Rigidez cognitiva, utilizando la escala tipo Ordinal.



4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Resistencia al cambio	<b>Búsqueda de la rutina</b>	Implica que las personas tienden a sentirse cómodas con lo que es familiar y estable y se refleja en la preferencia por la repetición de acciones, la adherencia a hábitos y la resistencia a abandonar la zona de confort (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). Se refiere a la preferencia que tienen las personas por trabajos, procesos y entornos que son convencionales y en los que pueden prever fácilmente lo que sucederá; en otras palabras, se relaciona con la comodidad que sienten al mantenerse en situaciones familiares y predecibles (Okundalaiye y Odujoko, 2023). Las situaciones y tareas sean familiares y no estén sujetas a cambios frecuentes (Colombo et al., 2023).
	<b>Reacción Emocional</b>	Se refiere a las diferentes respuestas de las personas a los cambios, algunas pueden emocionarse, mientras que otras experimentan malestar, incomodidad y ansiedad (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). Es un proceso integral en el organismo que se manifiesta como una conmoción, agitación, perturbación o alteración; esta reacción afecta el funcionamiento mental, físico y conductual debido a una situación que actúa como un estímulo desencadenante, ya sea interna o externa al cuerpo (Silva, 2021). La reacción emocional es el resultado de dos factores clave: la activación fisiológica y la interpretación cognitiva; la intensidad de la emoción se relaciona con la magnitud de la activación física, mientras que la calidad de la emoción se deriva de los procesos mentales (Ramos et al., 2009).
	<b>Rigidez cognitiva</b>	Implica la resistencia a adoptar nuevas perspectivas o formas de hacer las cosas, mostrando una tendencia a mantener opiniones arraigadas y la falta de apertura a nuevas ideas (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). En el contexto de la resistencia al cambio se basa en los pensamientos y creencias de los empleados; las personas con rigidez cognitiva tienen dificultades para cambiar sus actitudes frente al cambio que puede relacionarse con el autoritarismo, el dogmatismo y la inteligencia emocional (Chukwuma et al., 2023). Zmigrod(2020), se refiere a la incapacidad de adaptarse a nuevos entornos y a la dificultad para cambiar formas de pensamiento; las personas varían en su grado de rigidez cognitiva, y se puede medir cuánto tienden a mantener reglas o patrones de pensamiento utilizando pruebas neuropsicológicas.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cultura organizacional elaborado por Roxana Ccasa Escobar en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio = Sera "W"
2. Bajo Nivel = Sera "Z"
3. Moderado nivel = sera "Y"
4. Alto nivel = sera "X"

**Dimensiones del instrumento:** Resistencia al cambio

- Primera dimensión: **Búsqueda de la rutina**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de búsqueda de rutina de los trabajadores en la Institución del centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observac iones/ Recomen daciones
<b>Búsqueda de la rutina</b>	Prefiero aburrirme que sorprenderme.	X	X	X	
	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.	X	X	X	
	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.	X	X	X	
	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.	X	X	X	
	En general, considero que los cambios son negativos.	X	X	X	
	Cuando me enfrento a situaciones inesperadas, me resulta difícil adaptarme a ellas.	X	X	X	
	Evito las situaciones que podrían perturbar mi rutina establecida.	X	X	X	

- Segunda dimensión: **Reacción emocional**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de reacción emocional en los trabajadores del centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observac iones/ Recomen daciones
<b>Reacción emocional</b>	Cuando las cosas no funcionan según planeo, me estreso y no hago nada.	X	X	X	
	Si en la oficina cambian la forma de evaluarme, probablemente me sienta incómodo(a), incluso si pienso que me iría bien.	X	X	X	
	Cuando me dicen de un cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.	X	X	X	
	Si me dicen que va a haber un cambio significativo con respecto a la forma en que	X	X	X	

	se hacen las cosas en la oficina, probablemente me sentiría estresado.				
	La implementación de cambios me ocasiona incertidumbre respecto a la ejecución de mi trabajo	X	X	X	
	Ante algún cambio, pienso que me pueda ocurrir algo desfavorable en mi situación laboral	X	X	X	

- Tercera dimensión: **Rigidez cognitiva**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de rigidez cognitiva en los trabajadores en el centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Rigidez cognitiva</b>	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo.	X	X	X	
	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	X	X	X	
	A menudo cambio de opinión.	X	X	X	
	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	X	X	X	
	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.	X	X	X	
	Prefiero seguir haciendo las cosas de la misma manera en lugar de explorar nuevas soluciones.	X	X	X	
	Considero que las tradiciones y prácticas establecidas son siempre superiores a las alternativas.	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI: 42925462

MARAÑÓN PINTO NIL CHARLIE

Maestra Gestión de los Servicios de la Salud

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Resistencia al cambio**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>PLASENCIA CAMPOS ANDRES</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (x)	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>DIRECTOR DE EMERGENCIAS Y DESASTRES, SALUD DE LAS PERSONAS EN LIMA, JEFE DE SALUD POL. ICA, DIRECTOR DE SALUD DE LAS PERSONAS ICA Y DIRECTOR DE UDR ICA SIS</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Seguro Integral de Salud		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide la Resistencia al cambio
Autora:	Ccasa Escobar, Roxana
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de salud mental comunitario, Lima 2023
Significación:	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión tenemos Búsqueda de la rutina, seguida de Reacción emocional, por último, la dimensión en base a Rigidez cognitiva, utilizando la escala tipo Ordinal.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Resistencia al cambio</b>	<b>Búsqueda de la rutina</b>	Implica que las personas tienden a sentirse cómodas con lo que es familiar y estable y se refleja en la preferencia por la repetición de acciones, la adherencia a hábitos y la resistencia a abandonar la zona de confort (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). Se refiere a la preferencia que tienen las personas por trabajos, procesos y entornos que son convencionales y en los que pueden prever fácilmente lo que sucederá; en otras palabras, se relaciona con la comodidad que sienten al mantenerse en situaciones familiares y predecibles (Okundalaiye y Odujoko, 2023). Las situaciones y tareas sean familiares y no estén sujetas a cambios frecuentes (Colombo et al., 2023).
	<b>Reacción Emocional</b>	Se refiere a las diferentes respuestas de las personas a los cambios, algunas pueden emocionarse, mientras que otras experimentan malestar, incomodidad y ansiedad (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). Es un proceso integral en el organismo que se manifiesta como una conmoción, agitación, perturbación o alteración; esta reacción afecta el funcionamiento mental, físico y conductual debido a una situación que actúa como un estímulo desencadenante, ya sea interna o externa al cuerpo (Silva, 2021). La reacción emocional es el resultado de dos factores clave: la activación fisiológica y la interpretación cognitiva; la intensidad de la emoción se relaciona con la magnitud de la activación física, mientras que la calidad de la emoción se deriva de los procesos mentales (Ramos et al., 2009).
	<b>Rigidez cognitiva</b>	Implica la resistencia a adoptar nuevas perspectivas o formas de hacer las cosas, mostrando una tendencia a mantener opiniones arraigadas y la falta de apertura a nuevas ideas (Oreg, 2003 citado en Pacheco, 2023). En el contexto de la resistencia al cambio se basa en los pensamientos y creencias de los empleados; las personas con rigidez cognitiva tienen dificultades para cambiar sus actitudes frente al cambio que puede relacionarse con el autoritarismo, el dogmatismo y la inteligencia emocional (Chukwuma et al., 2023). Zmigrod(2020), se refiere a la incapacidad de adaptarse a nuevos entornos y a la dificultad para cambiar formas de pensamiento; las personas varían en su grado de rigidez cognitiva, y se puede medir cuánto tienden a mantener reglas o patrones de pensamiento utilizando pruebas neuropsicológicas.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cultura organizacional elaborado por Roxana Ccasa Escobar en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Resistencia al cambio

- Primera dimensión: **Búsqueda de la rutina**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de búsqueda de rutina de los trabajadores en la Institución del centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prefiero aburrirme que sorprenderme.	21	4	4	4	
Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.	22	4	4	4	
Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.	23	4	4	4	
Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.	24	4	4	4	
En general, considero que los cambios son negativos.	25	4	4	4	
Cuando me enfrento a situaciones inesperadas, me resulta difícil adaptarme a ellas.	26	4	4	4	
Evito las situaciones que podrían perturbar mi rutina establecida.	27	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Reacción emocional**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de reacción emocional en los trabajadores del centro de salud mental comunitario, Lima 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando las cosas no funcionan según planeo, me estreso y no hago nada.	28	4	4	4	
Si en la oficina cambian la forma de evaluarme, probablemente me sienta incómodo(a), incluso si pienso que me iría bien.	29	4	4	4	
Cuando me dicen de un cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.	30	4	4	4	



Si me dicen que va a haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la oficina, probablemente me sentiría estresado.	31	4	4	4	
La implementación de cambios me ocasiona incertidumbre respecto a la ejecución de mi trabajo	32	4	4	4	
Ante algún cambio, pienso que me pueda ocurrir algo desfavorable en mi situación laboral	33	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Rigidez cognitiva**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de rigidez cognitiva en los trabajadores en el centro de salud mental comunitario, Lima 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo.	34	4	4	4	
Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	35	4	4	4	
A menudo cambio de opinión.	36	4	4	4	
Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	37	4	4	4	
Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.	38	4	4	4	
Prefiero seguir haciendo las cosas de la misma manera en lugar de explorar nuevas soluciones.	39	4	4	4	
Considero que las tradiciones y prácticas establecidas son siempre superiores a las alternativas.	40	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 07458561



Juan Andres Plasencia Campos  
MEDICO - CIRUJANO  
C.M.P. 35863

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 12. Fotografías de encuestados

