



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección
General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del
Ministerio de Salud, Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Beatriz Fabiola Tarazona Leguía

ASESOR:

Mgr. Guido Junior Bravo Huaynates

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dr. Chantal Jara Aguirre
Presidente

Dra. Galia Susana Lescano López
Secretario

Mgtr. Guido Junior Bravo Huaynates
Vocal

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a los seres más especiales en mi vida, mi esposo y a mis hijos Roger y Bryan quienes han sido fuente de mi inspiración y perseverancia constante para demostrar que si se puede alcanzar las metas a pesar de las dificultades al igual que mis queridos padres Felipe y Regina quienes me incentivaron y apoyaron siempre con su comprensión todo el tiempo.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios que me inspiró la fe y la fortaleza espiritual para culminar este reto con éxito.

A la Universidad César Vallejo por acogerme para cimentar y lograr mi crecimiento y desarrollo profesional

A mi asesor de tesis Mg. Guido Junior Bravo Huaynates por su contribución crítica y por transmitir su experiencia académica de la que aprendí.

A la Dra. María del Carmen Calle Dávila Directora General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud por las facilidades para llevar a cabo la investigación.

A mis compañeros de trabajo de la DGIESP del Ministerio de Salud por su valioso apoyo y a todas las personas que me apoyaron directa e indirectamente cuya colaboración ha hecho posible esta tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Beatriz Fabiola Tarazona Leguía estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que, el trabajo académico titulado “Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017”, presentado en 139 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 30 de Setiembre del 2017.

Beatriz Fabiola Tarazona Leguía

DNI N° 08030384

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Gestión del Cambio y Clima Organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud Lima, 2017, con el objetivo de determinar la relación que existe entre Gestión del Cambio y Clima Organizacional a través de sus respectivas dimensiones, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestra en gestión pública.

La presente investigación consta de seis capítulos. El primer capítulo “Introducción”, está referido al problema de investigación, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo aborda la metodología de investigación, donde se detallan variables, metodología, población, muestra método y diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el tercer capítulo se presentan los resultados, tanto de la parte descriptiva y correlacional del estudio. El cuarto capítulo está referido a la discusión de los resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones a que se llega en el estudio, y en el sexto capítulo se mencionan las recomendaciones; finalmente, se presentan las referencias y anexos.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación

Autora.

Indice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	vii
Indice de tablas	x
Indice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	41
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	44

II. Método	46
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables, operacionalización	48
2.3. Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.5. Métodos de análisis de datos	57
2.6. Aspectos éticos	58
III. Resultados	59
3.1. Análisis descriptivo	60
3.2. Prueba de Hipótesis	71
IV. Discusión	77
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	84
VII. Referencias	87
Anexos	96
Anexo 1. Matriz de consistencia	97
Anexo 2. Autorización de aplicación de los Instrumentos de investigación	100
Anexo 3. Instrumentos de investigación	101
Anexo 4. Validación de los expertos	106
Anexo 5. Base de datos	119

Indice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del cambio	49
Tabla 2	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	50
Tabla 3	Distribución de la población por grupo ocupacional	51
Tabla 4	Distribución de la muestra	52
Tabla 5	Validación de la variable de la gestión del cambio	56
Tabla 6	Validación de la variable clima organizacional	56
Tabla 7	Escala de confiabilidad del instrumento	57
Tabla 8	Niveles de gestión del cambio	60
Tabla 9	Niveles de la dimensión Liderazgo	61
Tabla 10	Niveles de la dimensión personas	62
Tabla 11	Niveles de la dimensión flujo de información	63
Tabla 12	Niveles de la dimensión proceso y estructura	64
Tabla 13	Niveles de clima organizacional	65
Tabla 14	Niveles de la dimensión autorrealización	66
Tabla 15	Nivel según dimensión involucramiento laboral	67
Tabla 16	Niveles según dimensión supervisión	68
Tabla 17	Niveles según dimensión: comunicación	69
Tabla 18	Niveles según dimensión: condiciones laborales	70
Tabla 19	Relación de la gestión del cambio y el clima organizacional	71

Tabla 20	Relación de gestión del cambio y autorrealización	72
Tabla 21	Relación de gestión del cambio e involucramiento laboral	73
Tabla 22	Relación de gestión del cambio y supervisión	74
Tabla 23	Relación de gestión del cambio y comunicación	75
Tabla 24	Relación de gestión del cambio y condiciones laborales	76

Indice de figuras

	Pág.
Figura 1. Correlación de variables	47
Figura 2. Niveles de gestión del cambio	60
Figura 3. Niveles de la dimensión liderazgo	61
Figura 4. Niveles de la dimensión personas	62
Figura 5. Niveles de dimensión flujo de información	63
Figura 6. Niveles de la dimensión proceso y estructura	64
Figura 7. Niveles de clima organizacional	65
Figura 8. Niveles según dimensión autorrealización	66
Figura 9. Nivel según dimensión involucramiento laboral	67
Figura 10. Niveles según dimensión supervisión	68
Figura 11. Niveles según dimensión: comunicación	69
Figura 12. Niveles según dimensión condiciones laborales	70

Resumen

Gestión del cambio y Clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud Lima-2017 tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del cambio y el clima organizacional en los trabajadores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud.

La investigación fue de tipo básico, cuantitativo, transversal de diseño no experimental, descriptivo correlacional con una muestra probabilística de 133 servidores públicos, de todos los grupos ocupacionales utilizando dos cuestionarios, un Cuestionario de 28 ítems, adaptado de Gordon, Duck y Kotter sobre Gestión del Cambio y para el Clima organizacional se utilizó un Cuestionario de 50 ítems, adaptado de Palma (2004), ambos basados en la escala Likert, para aplicarlos se usó la técnica de la encuesta.

Se llegó a la conclusión que existe relación entre gestión del cambio y las dimensiones del clima organizacional. Se observó una correlación directa y muy alta ($\rho = 0.960$) y significancia ($p = 0.000$). Asimismo, el 45.11% tienen una percepción de gestión del cambio medio y el 45.86% tienen percepción de clima organizacional medio.

Palabras clave: Cambio, Gestión, Organización, Personas.

Abstract

Management of Change and Organizational Climate in the General Directorate of Strategic Interventions in Public Health of the Ministry of Health Lima-2017 has as main objective to determine the relationship between the management of the change and the organizational climate in the workers of the General Directorate of Strategic Interventions in Public Health of the Ministry of Health.

The research was of a basic, quantitative, transverse type of non-experimental design, descriptive correlation with a probabilistic sample of 133 public servants, of all the occupational groups using the questionnaires, a Questionnaire of 28 items, adapted from Gordon, Duck and Kotter on Management of the Change and for the organized Climate was used a Questionnaire of 50 articles, adapted from Palma (2004), both based on the scale Likert, to be applied for the technique of the survey.

The results show the existence of the relationship between the management of the change and the dimensions of the organizational climate. A direct and very high correlation ($\rho = 0.960$; $\text{sig} = 0.000$) was observed; 45.11% had an average level of change management and 45.86% had an average organizational climate level.

Keywords: *Change, Management, Organization, People.*