



**Cultura organizacional y la administración del cambio  
en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla  
2015.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Fabricio Francisco Chávez Mora

**ASESOR:**

Dr. José Muñoz Salazar

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2015**

Dra. Celia Mercado Marrufo  
Presidente

Dra. Rosalía Zárate Barrial  
Secretaria

Dr. José Muñoz Salazar  
Vocal

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación la dedico a mis padres a mi esposa y mis hijas, que con su notable apoyo han logrado en mí, motivo suficiente de contribuir a la mejora de los procesos de gestión y administración en las instituciones públicas en especial a las de educación, con miras a la calidad del servicio

## **Agradecimientos**

Con profunda gratitud y reconocimiento a la universidad por su acogida y oportunidad para el desarrollo personal y profesional, así como también a los Catedráticos por su contribución con sus altos conocimientos y perfil docente en mi formación académica.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Fabricio Francisco Chávez Mora, estudiante del Programa Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41599748 con la tesis titulada: “Cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla 2015”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Los Olivos 23 de noviembre del 2015.

Firma.....

Nombres y apellidos: Fabricio Francisco Chávez Mora

DNI: 41599748

## **Presentación**

Honorables y respetados miembros del jurado:

Es un orgullo para nosotros poner a vuestra opinión de aprobación el trabajo de investigación: Cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla 2015.

Este trabajo investigación se hizo con el propósito de determinar la relación de Cultura organizacional y la administración del cambio, del mismo modo se buscó determinar el grado de importancia en el cambio de servicio en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla para ofrecer un mejor servicio.

La realización de esta investigación se llevó a cabo un enfoque de tipo cuantitativo cuyos resultados han sido cuantificados y procesados estadísticamente. Además, se ha originado a partir de un minucioso estudio y análisis de la problemática que por hoy representa la actual administración pública, donde la buena atención escasea, la burocracia impera y poco o nada se hace en las instituciones públicas, siendo estas las que deben generar cambio en la estructura social para satisfacer las necesidades de los usuarios. Además de la ejecución estrictamente ceñida a las recomendaciones y sugerencias de nuestros maestros asesores y en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster en Educación.

Este trabajo de investigación está estructurado en siete capítulos. En el primero se contempla introducción, antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística, Justificación, problema, se expone la hipótesis y objetivos. En el capítulo dos se presenta el marco metodológico, se identifica las variables, operacionalización de variables, se muestra como se ha desarrollado la metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo, está direccionado a la presentación y análisis de resultados. En el cuarto

capítulo se presenta la discusión de resultado, en cuanto a los antecedentes, marco teórico y resultados. En el quinto capítulo se sustentan las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones a las que se llegaron luego del análisis de las variables del estudio. Y por último en el séptimo capítulo, se realizan las referencias bibliográficas y anexos, en cumplimiento con el protocolo de nuestra universidad.

Con este estudio y en la medida de las necesidades se espera que sea tomado en cuenta en futuros trabajos de investigación y sean abordados con mayor profundidad.

El autor.

## Índice

	Pág.
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
<b>RESUMEN</b>	xiii
<b>ABSTRACT</b>	xiv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	15
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista	21
1.3. Justificación	54
1.4. Problema	55
1.4.1. Realidad problemática	55
1.4.2. Formulación del problema	58
1.5. Hipótesis	58
1.6. Objetivos	59
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	60
2.1. Variables	61
2.2. Operacionalización de las variables	62
2.3. Metodología	64
2.4. Tipo de estudio	64
2.5. Diseño	64
2.6. Población y muestra	65
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
2.8. Método de análisis de datos	69
<b>III. RESULTADOS</b>	70



	Pág.
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	82
<b>V. CONCLUSIONES</b>	87
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	90
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	93
<b>ANEXOS</b>	99
Artículo	
Matriz	
Instrumentos	
Validación	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Cultura organizacional	62
Tabla 2 Administración del cambio	63
Tabla 3 Distribución de la población	65
Tabla 4 Validación de juicio de expertos.	68
Tabla 5 Coeficiente de confiabilidad de la Variable: Cultura organizacional.	68
Tabla 6 Coeficiente de confiabilidad de la Variable: Administración del cambio.	68
Tabla 7 Recursos estadísticos.	69
Tabla 8 Distribución de la Variable cultura organizacional según sus niveles	71
Tabla 9 Distribución de la muestra según la dimensión administración de cambio.	72
Tabla 10 Resultados según sus niveles entre cultura organización y la administración del cambio.	73
Tabla 11 Resultados según sus niveles entre cultura organización y el descongelamiento.	74
Tabla 12 Resultados según sus niveles entre cultura organización y el cambio propiamente dicho.	75
Tabla 13 Resultados según sus niveles entre cultura organización y el recongelamiento.	76
Tabla 14 Distribución de datos para la prueba de normalidad, según Kolmogorov-Smirnov para la cultura organizacional y la administración del cambio.	77
Tabla 15 Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho Spearman de la cultura organizacional y la administración del cambio.	77
Tabla 16 Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman para la cultura organizacional y el descongelamiento.	78

	Pág.
Tabla 17 Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman para la cultura organizacional y el cambio propiamente dicho.	79
Tabla 18 Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman para la cultura organizacional y el recongelamiento.	80

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Cultura organizacional según sus niveles de la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015.	71
Figura 2. Administración de cambio según sus niveles de la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015.	72
Figura 3. Cultura organizacional y la Administración del cambio y sus niveles de la UGEL, Ventanilla, 2015.	73
Figura 4. Cultura organizacional y el descongelamiento y sus niveles de la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015.	74
Figura 5. Cultura organizacional y el cambio propiamente dicho y sus niveles de la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015.	75
Figura 6. Cultura organizacional y el recongelamiento y sus niveles de la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015.	76

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general: Establecer relación entre la Cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015.

La metodología de e esta investigación guarda un enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel descriptivo, en vista que está dirigida al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio y tiempo actual. El diseño de este trabajo no es experimental o correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 170 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015.

Entre los resultados se establecieron aplicando la prueba estadística de Rho Spearman, se evidencia que existe relación entre la cultura organizacional y la administración del cambio, encontrando una correlación moderada (0,585) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante los resultados estadísticos presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015.

Palabras claves: Cultura organizacional y Administración del cambio.

## **ABSTRACT**

This research has the general objective: Establish relationship between organizational culture and change management in Local Educational Management Unit, Ventanilla, 2015.

The methodology of this research and keeps a quantitative approach. Basic research is a descriptive level, given that it is addressed to the knowledge of reality as presented in a space and current weather situation. The design of this work is not experimental or correlational cross-section. 170 employees of the Local Educational Management Unit, Ventanilla, 2015, represented the sample.

Among the results were established by applying the statistical test of Spearman Rho, it is evident that there is relationship between organizational culture and change management, finding a moderate correlation (0.585) with a value of significance (bilateral) 0,000; statistical results presented to the decision to reject the null hypothesis is taken, and the alternative hypothesis is accepted. It states: There is a significant relationship between organizational culture and change management in Local Educational Management Unit, Ventanilla, 2015.

Keywords: Organizational Culture and Change Management