



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores
administrativos del Hospital de Huaycán en Ate : 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Huayre Arroyo Doris Marilu (ORCID: 0000-0003-1870-6573)

ASESOR:

Dr. Godoy Caso Juan (ORCID: 0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas.

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por permitirme vivir con salud en época de pandemia, a mi familia y a mis amigos por estar siempre presente acompañándome y por el apoyo moral que me brindan a lo largo de esta etapa.

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial a mis padres por todo el amor y comprensión quienes siempre me han dado aliento durante mi desarrollo profesional.

Asimismo agradecer a la universidad César Vallejo y a todos los docentes por sus enseñanzas y valiosos aportes en los diferentes cursos que ayudaron a fortalecer mis conocimientos.

Muy agradecida con los colaboradores del Hospital de Huaycán por su predisposición y apoyo incondicional durante el recojo de información y a todos quienes colaboraron durante el proceso de investigación, del cual quedo muy agradecida.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo, Doris Marilu Huayre Arroyo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10607666, con la tesis titulada: “Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2020”

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 auto plagiado; 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), auto plagio (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.



Doris Marilu Huayre Arroyo

DNI 10607666

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método.....	16
Tipo y diseño de investigación.....	16
Variable, operacionalización.....	17
Población, muestra y muestreo:	19
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	19
III. Resultados.....	21
3.1. Resultados Descriptivos:.....	21
3.1.1. Variable Gestión del Cambio:.....	21
3.1.2. Variable Cultura Organizacional:.....	21
3.2. Resultados Inferenciales:.....	24
3.2.1. Función del líder para la adaptación al cambio y gestión del cambio.....	24
3.2.2. Modificación de la Cultura organizacional y gestión del cambio.	25
3.2.3. Compromiso y gestión del cambio.....	25
3.2.4. Misión de la organización y gestión del cambio.	26
3.2.5. Valores y gestión del cambio.	27
3.2.6. Gestión del cambio y cultura organizacional.	27
IV. Discusión.....	29
V. Conclusiones.....	32
VI. Recomendaciones.....	33
Referencias.....	34
ANEXOS.....	40
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	41
ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECLECCION DE DATOS	43

ANEXO 3. BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO.....	45
ANEXO 4. BASE DE DATOS	46
ANEXO 5. VALIDEZ DE EXPERTOS	47
ANEXO 06: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DONDE SE EJECUTÓ LA INVESTIGACIÓN.....	50

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Niveles de gestión del cambio.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 2 Niveles de la Cultura Organizacional.</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 3. Niveles de la dimensión Función del líder para la adaptación al cambio.</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 4. Niveles de la Modificación de la cultura organizacional.</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 5. Niveles del Compromiso.</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 6. Niveles de la misión de la organización.</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 7. Niveles de valores.</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 8. Resultados de la correlación Función del líder para la adaptación al cambio y gestión del cambio.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 9. Resultados de la correlación entre la Modificación de la Cultura organizacional y gestión del cambio.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 10. Resultados de la correlación entre el compromiso y gestión del cambio.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 11. Resultados de la correlación entre misión de la organización y gestión del cambio.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 12. Resultados de la correlación entre valores y gestión del cambio.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 13. Resultados de la correlación entre gestión del cambio y cultura organizacional.....</i>	<i>28</i>

Índice de figuras

<i>Figura 1 Distribución de frecuencia de la gestión del cambio</i>	<i>21</i>
<i>Figura 2 Distribución de frecuencia en la Cultura Organizacional.....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 3 Distribución de frecuencia de la dimensión función del líder para la adaptación al cambio.</i>	<i>22</i>
<i>Figura 4 Distribución de frecuencia de la Modificación de la cultura organizacional</i>	<i>22</i>
<i>Figura 5 Distribución de frecuencia de Compromiso.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 6 Distribución de frecuencia de la misión de la organización.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 7 Distribución de frecuencia de valores.....</i>	<i>24</i>

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate -2019”. La cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe en la gestión del cambio y la cultura organizacional. El tipo de investigación fue paradigma positivista, enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio fue el personal que labora en el Hospital de Huaycán, la muestra fue conformada por 38 trabajadores y el tipo de muestreo fue el probabilístico por conveniencia. Para evaluar las variables gestión del cambio y cultura organizacional se utilizó el cuestionario. El estadístico usado para ver la relación entre las variables fue Rho de Spearman. Se demostró que existe relación positiva muy fuerte 0.875 entre gestión del cambio y la cultura organizacional.

Palabras claves: gestión del cambio, cultura organizacional, compromiso

Abstract

This research entitled "Management of change and organizational culture of administrative workers of the Huaycan Hospital in Ate – 2019". The objective of which was to determine the relationship that exists in change management and organizational culture. The type of research was a positivist paradigm, a quantitative correlational level approach and a non-experimental cross-sectional design. The study population was the personnel who work in the Huaycán Hospital, the sample was made up of 38 workers and the sampling type was probabilistic for convenience. The questionnaire was used to evaluate the variables of change management and organizational culture. The statistic used to see the relationship between the variables was Spearman's Rho. It was shown that there is a very strong positive relationship 0.875 between change management and organizational culture.

Keywords: change management, organizational culture, commitment

I. Introducción

Para entender y analizar las organizaciones de hoy, que deben lidiar con un mundo interrelacionado y cambiante, es importante y central el tema del cambio, por ser parte esencial y dinámica de la propia naturaleza de las organizaciones. El disentimiento del cambio relaciona a las compañías con la gestión, con los sistemas dinámicos que presenta e incluso con aspectos de control interno señaladas como estructuras. Por lo tanto comprender como en el transcurso de los años, las organizaciones y sus procesos se han ido transformando y variando, es hablar con seguridad de las teorías del cambio. Es así que a nivel nacional una serie de investigadores han estado debatiendo sobre el término cambio organizacional, el cuál es vinculado a organizaciones adaptativas o inteligentes, las que presentan variantes en las estructuras organizacionales, por situaciones del ámbito, la interrelación de los individuos, tecnología y los demás. El reto requiere que las organizaciones puedan apropiarse de las condiciones de cambio que son cada vez más imprevisibles y determinantes.

La finalidad de esta investigación es aportar al desarrollo de la cultura organizacional de los empleados para fomentar el cambio en ellos, identificando elementos que colaboren con la entidad para afrontar la coyuntura globalizada, propiciando el compromiso de los colaboradores en el proceso de cambio.

La reciente unidad ejecutora: Hospital de Huaycán del Pliego 011 del Ministerio de Salud formalizada su creación por la Resolución Ministerial N° 587-2013/MINSA, es una institución pública con menos de diez años de dependencia administrativa y financiera, cuenta con profesionales administrativos escasos y enfrenta alta rotación de directores los cuales no logran una cultura organizacional que se adecuen con los lineamientos del estado.

Teniendo en cuenta la realidad problemática presentamos el artículo científico Cultura organizacional y gestión del cambio en organizaciones de Caldas (2011, p.37) donde señala que las tradiciones, estándares, rituales, comportamientos y valores son integrantes de la cultura organizacional, los que definen el actuar de las personas en las organizaciones; por lo tanto el contar con buenas prácticas, con un sistema de valorización en eficiencia y efectividad, todo esto cooperará para que la cultura organizacional se active y genere procesos de gestión de conocimiento en la organización.

En el artículo científico indexada escrito por Segredo (2013, p. 378) titulada Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Difiere que clima organizacional es muy valorada hoy en día por las instituciones, por ser parte primordial en el progreso de su táctica organizacional planificada y facilita a los ejecutivos de la organización a construir una visión futura, además, agrega que permite elaborar un diagnóstico, estableciendo necesidades sentidas por la institución en correspondencia con el futuro esperado, generando acciones concretas en el presente para lograr llegar a la visión del futuro diseñado para la institución. En cuanto la salud pública, está obligado a aplicar métodos que contribuyan a identificar factores positivos o negativos, que evalúen permanentemente la productividad y rendimiento de los colaboradores, con el propósito de alcanzar niveles óptimos de satisfacción de la población e incluso de los propios colaboradores.

Boonstra (2018) en su artículo de investigación indicó sobre la cultura organizacional no era consideraba como un aspecto vinculado a la estrategia y estructura. Agregó que la cultura se relaciona con los factores fundamentales y el proceder que encaminan la conducta de los individuos, manteniendo patrones determinados. Este término de “cambio en la cultura” es obsoleto, pero hoy en día sigue siendo utilizado en discursos políticos o directivos aseverando que la única forma como se logra corregir los errores o para mantenerse en el ritmo de competencia. (Núm. 274)

Por otro lado en artículo científico escrito por Ferrer (2015, p.111) sobre la influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en la gestión del cambio y los procesos de implementación. Considera relevante entender el funcionamiento del proceso de aprendizaje en las organizaciones, porque contribuyen y desfavorecen el proceso de cambio; agrega que este proceso se vincula íntimamente con la capacidad de originar opiniones e ideas innovadoras y de generar distintas formas de trabajos que acrecentando así la capacidad de supervivencia y adaptación; así mismo realza el rol del líder como agente que propicia y motiva el cambio innovador en la organización.

En el artículo científico indexada por Ayala (2014, p.54) titulada Cultura Organizacional e Innovación. Resalta que la generación de una cultura organizacional innovadora y decidida recae la responsabilidad en personas que tienen capacidad de decisión, por lo tanto son ellos los que enfrentan los aciertos y fracasos del emprendimiento o la innovación.

En otro artículo escrito por Valle, Proaño y Cruz (2017, p. 320) titulado Estructura, cultura y cambio organizacional cultura – cambio – forma – fuerza. Infiere que en el proceso de cambio organizacional se evidencia una colisión entre cultura y estructura, respaldándose en uno de los modelos de cambio donde vinculan a los factores como concluyentes para generar una especificación competitiva; pero contrariamente recoge investigaciones que refieren que tanto la cultura como la estructura son elementos decisivos negativos en el cambio organizacional, por tanto, infiere que en los procesos de cambio, se incluyen significativamente niveles culturales dominantes y tipo de estructura.

En estudios nacionales, citamos a Aliaga (2015, p.3) quien definió que el término gestión del cambio se relaciona al término gestión por procesos dentro de las etapas de mejora continua. El autor señala que la gestión por resultados se está aplicando en la gestión de instituciones públicas, entendida esta como la atención oportuna que responde a necesidades sentidas por los usuarios, disputando el respeto a sus derechos. Aporta que la gestión de cambio para el sector público demanda necesariamente que los colaboradores, estructura y los procesos se acomoden para enfrentarla con éxito.

El plan de mejora organizacional y su valorización de inicio se respalda de manera crucial en el clima organizacional; es decir, que para poder gestionar o llegar a acuerdos con los colaboradores el aspecto del clima en la organización es sumamente importante, porque entre ellos se relacionan generando influencia de unos hacia otros, es allí que las relaciones humanas adecuadas entre los trabajadores es revalorada por su gran importancia en el clima de las entidades. Así lo infiere García (2009, p. 45,46)

Quispe (2016, p. 58) en su investigación Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección de Salud IV Lima Este. Lima, 2016. Infiere que entre la variables de cultura organizacional y satisfacción laboral de sus empleados, se establece un vínculo significativo directa y moderada, con un valor de ($Rho=0,581$); concluye, que conforme vaya mejorando la cultura en la organización se incrementará la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad.

Campos (2017, p. 91) en su estudio Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017. Refiere en sus conclusiones generales que el 65.4% de los colaboradores que fueron encuestados respondieron que la

condición de la adaptabilidad en la cultura organizacional es valorada como regular, por parte del personal del área administrativa en el Hospital Víctor Larco Herrera.

Tarazona (2017, p. 137) realizó una interesante investigación sobre Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017, descubrió predominio del clima organizacional con 45.86% y de gestión del cambio alcanzó un porcentaje de 45.11%, de acuerdo a los resultados que se obtuvo en la encuesta a empleados que trabajan en dicha entidad del estado.

Vivas (2017, p.11) realizó una investigación sobre Cultura organizacional y bienestar laboral en el personal asistencial y administrativo del Instituto de Ciencias Neurológicas, Lima, 2017; donde concluyó que la cultura organizacional es regular con un porcentaje de 39% y un 61% afirma que es alta; de igual manera, el bienestar laboral alcanzó un nivel regular con un 30% y un 70% respondieron que es alto. Por consiguiente, halló una vinculación alta y significativa, con un valor de Rho de 0,837, entre bienestar laboral y cultura organizacional entre los colaboradores administrativos y asistenciales de la entidad, es decir, el 83.7% alcanzó el índice de correlación; donde concluye que existe un vínculo directo entre sus dimensiones, aseverando que a mayor cultura organizacional, mayor bienestar laboral.

Gómez (2017, p. 84) realizó una investigación en su tesis La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017, entre sus conclusiones señala que no evidencia relación significativa entre las variables de cultura organizacional con gestión del talento humano, de igual forma no evidencia relación entre atracción de los recursos humanos con cultura organizacional; igual sucede entre desarrollo de los recursos humanos con la cultura organizacional; por último tampoco halló relación significativa entre retención de recursos humanos con cultura organizacional.

Con respecto a los trabajos previos internacionales relacionados con esta investigación tenemos a:

Montaña y Torres (2015, p. 109) en la tesis Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones de Empresa financiera. Bogotá. Colombia. Infirió que la

entidad que fue materia de estudio cuenta con una destacada cultura organizacional formal influenciada por los intereses globales que se dan en el área financiera y la calidad de la relación entre los individuos que componen el grupo social, argumentando que se encuentra preparada para enfrentar cualquier situación que se presente.

Vásquez (2016, p. 10). En su tesis *Cultura y clima laboral, creación de un modelo de relaciones entre cultura, clima, fuerza de cultura y fuerza de clima laboral*, para optar el grado de Maestría en Gestión Pública. Quito. Dedujo que la apreciación del clima es positiva y elevada, mientras ésta no presente o poca variabilidad. Recomienda que es necesario efectuar un estudio a la entidad, con el propósito de analizar e identificar los nudos críticos que seguramente pueden seguir influyendo la sensación de los colaboradores en el tema del clima organizacional.

Cantillo (2013, p. iii), plantea en la tesis *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño* presentado por Universidad Nacional de Colombia, que tuvo como intención reconocer la relación de incidencia entre el rendimiento y la cultura organizacional; empleó una metodología de enfoque cualitativo, dicha investigación fue del tipo básica, descriptivo correlacional, exploratoria, de un nivel longitudinal; tuvo que revisar más de 70 tesis, trabajos, artículos científicos, entre los años de 1983 al 2012; en dicha tesis se puede encontrar todo un acervo documental y se divisa importantes y destacados aportes académicos científicos de autores diversos; la metodología que se empleó, se dio por el análisis de la información hallada y recopilada por medio de fichas de datos, Por último infiere el autor que existe evidencia contundentemente que entre los dos conceptos hay relación total, es decir entre la incidencia de las variables cultura organizacional y el desempeño.

Salazar (2013, p.33), en su tesis *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala*, un primer hallazgo relacionado con cultura organizacional, donde señala que la clase de cultura dominante, es la cultura clan, además este se vincula con las afinidades de tradición, trabajo en conjunto, tipo familiar, autodirección, cooperación y apoyo mutuo. Contribuyendo a que la entidad logre alcanzar sus objetivos con los recursos físicos, recurso humano y bienes con los que cuenta; agregó que se pudo identificar que los trabajadores se reconocen con el tipo de cultura por jerarquías porque poseen énfasis en los reglamentos, certidumbre,

jerarquías y toma de decisiones. Estos aspectos se ajustan con datos demográficos en la mayoría de los individuos jóvenes de nivel de escolaridad media y de tiempo corto de trabajo.

Conforman las dimensiones de Gestión del Cambio: Gestión Del Cambio, Regina Soriano-Rivera Gestión del cambio 360: Revista de ciencias de la gestión, Vol. I, N° 1 pp. 38-86 / ISSN 1019-9403. Dentro del escenario del proceso estratégico, varios investigadores recomiendan que la gestión del cambio es la contestación a contrariedades del proceso de reorganización estratégica: El cambio estratégico se genera como producto de las estrategias que implementa y escoge una empresa Hitt et al. (2015, p.371). Johnson et al. Señala que existe presunción tácito sobre tendencia hacia la inacción y resistencia a un cambio entre las personas que conforman la organización (2006, p. 502).

Los colaboradores tienden a afianzarse según a las condiciones de la actualidad, que marca un patrón de una curva estratégica (2006, p.502).

Es en la etapa número dos, la implementación de estrategias, en donde David (2013, p. 234) hace referencia en la administración el cambio:

No hay agrupación ni persona que se libere del cambio. Pero reflexionar en el cambio produce incertidumbre en la persona, por miedo a una pérdida financiera, inconvenientes, angustia y ruptura de pautas sociales frecuentes. Cualquier modificación en la estructura, estrategias o personal tienen la energía para desajustar los modelos de interrelación confortable. Por consiguiente, los individuos se oponen al cambio. El propio proceso de administración estratégica se somete a transformaciones importantes a las personas y procesos. Recomendar a la organización posibilita coadyuvar a los individuos a reflexionar y proceder en forma estratégica es una labor difícil.

Johnson et al. (2016, p. 502) Muestran que el cambio estratégico genera desde arriba hacia abajo; los dirigentes determinan la estrategia, proyectan cómo se llevará a la práctica y de algún modo realizar cambios que sean necesarios. No obstante, también resaltan el papel de los directivos de escala intermedia y de sus subalternos en la gestión del cambio. También, estos investigadores disponen a prueba la exigencia de un proyecto que enlace el cambio estratégico con los procedimientos.

Johnson et al. (2016), con la finalidad de que el cambio sea exitoso es fundamental que esté asociado con los elementos operativos y estratégicos diarios de la organización. Esto hace hincapié la relevancia de interpretar el cambio estratégico en proyectos de tareas

clave, recursos específicos y de manera en que se conduce la organización mediante procesos de control, sin embargo también es importante notificar el cambio por medio de labores cotidianas de la organización.

Para Daft (2011, p. 412) el cambio se fomenta a través de la fuerza del entorno. Las fuerzas incorporadas con la integración económica nacional, tecnología, el cambio al capitalismo y la madurez de los mercados domésticos en zonas excomunistas, conllevaron a una economía mundial que perjudica en la mayoría de compañías, desde la más gigantesca hasta la más reducida, estableciendo muchas oportunidades y amenazas. Con el fin identificar y administrar amenazas y emplear las oportunidades; las empresas actuales atraviesan por transformaciones en todos los ámbitos de sus operaciones.

Las variables estructurales de una entidad estructurada se distinguen por mostrar nivel bajo de reglamentación en términos de especificación de las responsabilidades de la misión y escasa separación de actividades a ejecutar, comunicación efectiva, mínimas reglas y desvinculación en la toma de decisiones, Claver Cortés, Pertusa Ortega & Molina (2006, p.188) es decir, poca centralización, poco complejo (poca diferenciación horizontal, vertical o espacial) y poco formalización: aquellas particularidades hacen que sean más manejable esta clase de organización Claver Cortés et al. (2006, p. 190). En consecuencia, las organizaciones orgánicas producirían más valor.

A fin de que el cambio sea exitoso es necesario que esté asociado con los elementos operativos y estratégicos diarios de las organizaciones. Esto hace hincapié en la relevancia de volver al cambio estratégico en proyectos de los recursos especificados, tarea fundamental y en la manera en que se conduce la organización mediante procesos de control, pero de igual forma de cómo se hace saber si el cambio por medio actividades diarias de la organización Johnson et al. (2006, p 502).

A lo largo de las décadas se está percibiendo una coyuntura de constante cambio. Una alteración veloz, impulsado por los mercados internacionales, nuevas tecnologías, mayor competitividad, exigencias de la clientela y de los trabajadores, al igual que el marco político y legislativo en el que nos encontramos. Esto ha ocasionado que las compañías hayan ejercido una transición precipitada, intensa y considerablemente cambiante (Alonso 2014: 24

Schein (1992, p.12) la investigación de la cultura se explica como el modelo de suposiciones básicas que es coincido por todo la organización, y no son más que circunstancias laborales vividas con los individuos que dieron paso al mismo comportamiento en un tiempo determinado, donde los colaboradores de la compañía toman las acciones por aprendidas, los que corroboran las soluciones y los problemas de adaptación en la compañía y en las áreas de labor, a ello se denomina integración interna, vivencias durante mucho tiempo han insistido como para ser reconocidas como valedera, tanto que se coge como opinión para instruir a nuevos integrantes que se incorporan a cada organización, comprendiendo como una forma admisible de sentirse y conducirse respecto a los dificultades presentadas.

Por lo indicado, los colaboradores que forman la fortaleza laboral en una organización asimilan a convivir los escenarios compartidos, los colaboradores experimentan cambios que dificultan que se muestran en el centro de labor y conforme se resuelven mejora la integración y adaptación, vivencia que alcanza que los nuevos integrantes a la compañía se hagan suya, respecto a la manera de desarrollarse ante la misma posición sin impedimentos.

Bajo de la perspectiva de Schein (1988), la cultura organizacional se comprende de tres niveles:

El primero, denominado producciones, este nivel es el que más distingue, el cual hace referencia a la interrelación social de grupo y su ambiente físico, aquí podemos nombrar comenzando por el sitio en la que se define el centro de operaciones de una institución, ambientación, estructura, la forma de vestir de los integrantes, equipos tecnológicos, lenguaje usado tanto escribir como para hablar, pautas de comportamiento y así como otros como documentos, nominas, lo que se puede llamar características producidas de la actividad laboral diaria, calificada como artefactos.

El segundo, que denomina valores, este nivel se asocia con la conducta de las personas en la organización, es decir la forma de como manifiestan sus valores, sus ideales en el ejercicio de sus actividades frente a una labor específica, de ser adecuada puede transformarse en un valor referido para la organización, si el personal aprobara como tal se transformará en una creencia, que lo realizado se debe realizarse en situaciones semejantes, por tanto en medida que la idea se ejecute automática e inconsciente será denominada

presunción, cabe aclarar que sus valores no forzosamente van por el cambio de creencia a presunción.

El último, se denomina presunciones subyacentes básicas, en este nivel llevará a cabo su misión cuando la absolución del problema o los inconvenientes funciona de manera reiterativa, es decir que comenzó como un propósito de solución, alcanza ser verdadera, se internaliza y aceptada por el equipo, que de aparecer respuesta o conducta para dicha situación puede ser desechada, por supuesto que pueden haber contradicciones.

Por otra parte, Scheinsohn (1998, p. 31) denominó la cultura organizacional, cultura corporativa, en la que se desarrolla una tipificación de comportamientos seno de la organización, con la propia energía y reglas de juego. La cultura se otorga por cada miembro de la organización un crecimiento verdadero de la experiencia cotidiana, para evolucionar sin miedo a equivocarse, dicho de otra forma brinda el cimienta referencial del pensamiento, visualiza y no forzosamente es expresada, agregado de la manera de interaccionar entre los individuos, principios que ayudan a que el colaborador comprenda los procesos, objetivos y procedimientos, que no son más que instrumentos que reducen la ejecución de los comportamientos y labores en el trabajo. Conocer la cultura corporativa u organizacional lo hace predecible de alguna manera, reduciendo indecisión que está dentro de ella. La cultura organizacional es comprendido tal como se percibe y tal como se ve por muy complicada que parece, opuesto a como los directivos la intenten exponer, pues no se trata de gustos; de igual forma menciona que es posible transformar la cultura, por tal debe ser comprendida en la personalidad intrínseco como lo que se proyecta al exterior, ya que todo lo que sucede al interior es reflejado al exterior, que compete como una cuestión comunicacional.

Para Ritter (2008, p. 40) enuncia que la cultura organizacional es el modo que conducen los miembros de una organización y que tiene inicio en el conjunto de valores compartidos y creencias.

Las investigaciones definieron que la cultura organizacional como la manera de actuar de los trabajadores en el ámbito de trabajo, observado y perceptible por los miembros del espacio laboral, dichos actos de conducta proceden del adiestramiento personal aprendido, como la ética, responsabilidad, honestidad, respeto, tolerancia, que son intercambiadas entre sí para socializar dentro de la organización. De igual manera mencionó que la cultura está

formada de una serie de pautas de comportamiento que los individuos han logrado a través del tiempo ubicándolas en el entorno de trabajo.

Chiavenato (2009, p.126) El comportamiento organizacional es la dinámica del logro en las organizaciones. En su segunda edición manifestó que la cultura organizacional revela la manera en que la organización va aprendiendo a tratar con el ámbito. Es una complicada mezcla de comportamientos, mitos, supuestos, creencias, metáforas, historias y otras ideas que, agrupadas, manifiestan la forma particular de marchar de una organización. La cultura organizacional tiene seis características principales:

- 1) Regularidad en las conductas observadas. Las interrelaciones entre los integrantes se distinguen por una comunicación frecuente, rituales relativos a los comportamientos y terminología propia y diferencias.
- 2) Normas. Patrón de comportamiento, reglamentos, lineamientos y políticas de trabajo sobre la forma de realizar las cosas.
- 3) Valores dominantes. Son los principios que ampara la organización y que confía que los integrantes intercambien, como elevada eficiencia, bajo ausentismo y calidad de los productos.
- 4) Filosofía. Las políticas que evidencian las certezas sobre el trato que deben recibir los colaboradores o la clientela.
- 5) Reglas. Guías instituidas que vinculan a la conducta dentro de la organización. Los miembros que se incorporan deben aprenderlas para ser considerados en la organización.
- 6) Clima organizacional. La impresión que emite el ambiente, la manera en que interaccionan los colaboradores, el trato a la clientela y abastecedores, etc.

Implicación, Zaderey & Bonavia (2015, p.52-53), expresaron que las organizaciones productivas conceden potestad a sus integrantes, se constituyen en equipos y progresan a nivel humano como laboral. Los integrantes intervienen en los fallos que puedan repercutir de forma independiente a su jerarquía, se presentan involucrados y son considerados como parte fundamental de la organización. Consistencia, la eficacia de la organización se somete en gran medida de la conexión de valores difundidos a sus trabajadores, lo que establece valores en común entre todos los integrantes que posibilitan se obtengan acuerdos. De ello proviene una cultura organizacional distintiva y fuerte que repercute de forma considerable en los colaboradores. Adaptabilidad, manifestaron que las organizaciones adaptativas cogen

a la clientela como modelo. Aceptan riesgos, aprenden de los desaciertos y constantemente están insertando modificaciones para mejorar su cualidad de ser valiosas para la clientela. Misión, señalaron que la organización con éxito tiene un propósito y dirección definida, de la misma manera una clara percepción del futuro. La edificación de todos estos componentes demanda de un firme liderazgo que fomente una cultura y una visión como soporte.

Dimensiones de gestión del cambio, la transformación en las organizaciones se visibiliza evidentemente en el interior de las organizaciones. A partir del ámbito laboral corresponde una óptica determinista de índole instrumental, donde los procesos y la estructura decisorios establecen a la persona. En este ámbito, la toma de decisiones y el principio de autoridad se incorporan en componentes garantes del cambio y la organización se comprende en una entidad justa desde el enfoque de la operatividad de sus estructuras.

Negrete (2013, p. 15) determina las dimensiones de gestión al cambio organizacional: función del líder a nivel directivo, cambio organizacional y modificación de la cultura organizacional. Conducta frente al cambio desde la perspectiva de un trabajador en cuanto al cambio organizacional, la conducta es de manera negativa o positiva, de acuerdo al dictamen evaluativo del cambio ejecutado siendo este comenzado por la organización; por lo cual se acentúa que las conductas hacia el cambio son un componente fundamental para que el cambio se ejecute con éxito, cuando el empleado que forma parte de la organización posee una positiva y sólida conducta para el cambio, tiende a que sean permanente, de este modo logran facilitar y apoyar la propuesta de cambio. De ser lo opuesto, con postura negativa, son propensos a ofrecer renuencia, a presentar comportamientos de menosprecio, fracaso a que no se lleve a cabo con éxito el impulso de cambio. La identidad organizacional, está constituida por los elementos históricos de la organización. Aquí se muestran y se ratifican hechos desde el comienzo hasta la actualidad. De la misma manera fomenta una proximidad con los propósitos de la organización. Por último se promueve la aprobación de la misma en el ámbito en que evoluciona.

Capacidad de adaptabilidad, aptitud total del sistema, miembros y organizaciones de adaptarse, de aprovechar las oportunidades o de tramitar las implicancias.

Schein y Schein (2017, p. 19) reconoce las dimensiones siguientes en la cultura organizacional: misión de la organización, compromiso y los valores corporativos que comparten en las organizaciones.

Díaz, J (2005), Ser competitivo involucra ahora, no solo tener mejor y mayor tecnología, o variar de forma constante la estructura; involucra organizaciones comprensivas con sujetos que conozcan de manera permanente y más rápido, que laboren de forma integrada, superiores que sin apartarse de sus responsabilidades tengan la suficiente franqueza con sus subalternos como para delegarles tomar las decisiones, y trabajadores con la suficiente confianza en la organización para colaborar, innovar y cambiar. Involucra una secuencia de comunicación en todo sentido que permite estar adelante de la competencia, atrás queda el guardar información como instrumento de mando y secretos. El intelecto y por consiguiente el individuo que lo tiene, es el capital indispensable en la organización.

Ante tal realidad, las transformaciones organizacionales se tienen que mover alrededor del sujeto y los valores que logren promoverlo hacia una cultura nueva (colaboración, delegación de potestades, aprendizaje continuo, participación y comunicación abierta).

El diagnóstico organizacional mediante estos valores admitirá saber si están consolidadas los cimientos para iniciar la senda del cambio organizacional, o por el contrario, como paso preliminar, iniciar un procedimiento de alineamiento integral de los valores con la finalidad de cambiar la cultura y hacerlo propenso al cambio, reduciendo la rechazo y acrecentando las probabilidades de logro, con una disminución de costes, esfuerzo y tiempo en el logro de los últimos objetivos que se planearon.

Díaz, C (2016), indica que un contexto referencial sólido, que consigue inhibir o facilitar los comportamientos al cambio, es sin duda la cultura organizacional (Detert, Shroeder & Mauriel (2000), pues esta se llevaría a cabo como una situación. Geertz (1973) menciona que invalidaría o validaría los comportamientos y conductas de los integrantes de la organización. Sin embargo la naturaleza dinámica del entorno, ámbitos, la interacción con otros producto de la historia y la mecánica casual de los actores organizacionales, se encaminarían a gozar de solidez que los haría distinguibles entretanto que configuraciones significativas, que incentivan y aprueban la explicación y peculiares formas de demostración de la labor por medio de los actores organizacionales. Lo que sucedería concretamente por efecto de dos instrumentos básicos: 1. La rutinización ordenada de los funciones e interrelaciones sociales en espacio y periodo; 2. La trascendencia de sus significados, a través de concretarse en la cultura organizacional. Dicho esto, cuando varía el ámbito externo e interno, esta variación comparada a la cultura organizacional puede llevarse a cabo como resultado primario sobre el proceder de los individuos, posibilitando la reinterpretación,

atenuando los dinamismos internos y repercusión de significados, obstaculizando o posibilitando la disposición y progreso de los procedimientos de cambio, confirmando sostén o trastocando la labor que los individuos realizan en función del éxito de las metas.

Chiavenato I. (2009, p.43), en el tema de los negocios, indica que la ética interviene en el procedimiento colectivo de la toma de decisión, precisa cuáles son los costos que perjudican a los diferentes grupos de interés y como son utilizados por los directivos, para implantar la forma de uso de los valores en la entidad para su administración diaria. La ética se muestra como elemento catalizador de los actos y acciones de responsabilidad social que las organizaciones hacen con la ayuda de directivos y grupos de interés. Una manera de alcanzar y ser reconocido como un ejecutivo ético es por medio de la práctica de la justicia y equidad.

Siendo los participantes de la misma entidad los que tienen valores comunes y que constituyen una gran fuerza motivadora de eficiencia y eficacia del grupo.

Para el estudio se presenta aspectos que apoyan la justificación del mismo, presentamos a:

Justificación teórica, en los objetivos del estudio indican aspectos teóricos sobre cultura organizacional y gestión del cambio, con el propósito de facilitar una cultura laboral y establecer un mejor desempeño laboral en el Hospital de Huaycán, buscando el compromiso de los colaboradores de la entidad.

Justificación práctica, se ejecutará los instrumentos de sus competencias, facilitando sesiones de capacitación para contribuir en la gestión, así se pretende concienciar a los colaboradores de la entidad, sobre la eficacia de los cambios que se puede realizar en todo el tiempo del proceso de cambio de lo actual al mañana.

Justificación Metodológica, el diseño, la metodología, incluso los instrumentos validados, tendrán como propósito, colaborar con el proceso administrativo innovador del Hospital de Huaycán. En donde se identifica que el personal no muestra interés al cambio.

Justificación Social, contribuiría en el acceso y buena atención en salud de la población, porque a mejor desempeño y atención del personal se incrementaría la satisfacción del usuario lo cual sería un gran cambio en la sociedad. Respondiendo así a todos los cambios que desde el gobierno central impone a las entidades del estado, siendo esto parte del proceso de modernización.

El planteamiento del problema se da forma interrogativa, siendo el problema general ¿Qué relación existe entre gestión del cambio y clima organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019? Por lo tanto los problemas específicos son:

1. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio y función del líder para la adaptación al cambio en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?
2. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio y la modificación de la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?
3. ¿Qué relación existe entre Gestión del Cambio y el compromiso en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?
4. ¿Qué relación existe entre Gestión del Cambio y misión de la organización en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?
5. ¿Qué relación existe entre Gestión del Cambio y los valores en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?

Por otro lado, como objetivo general del presente proyecto de investigación tendríamos que determinar la relación entre la gestión del cambio y la cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019; dentro de los objetivos específicos tendríamos,

1. Determinar la relación entre la gestión del cambio y la función del líder para la adaptación en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán, 2019,
2. Determinar la relación que existe entre gestión del cambio y modificación de la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital de Huaycán, 2019.
3. Determinar la relación entre Gestión del Cambio y el compromiso en los trabajadores del Hospital de Huaycán, 2019.
4. Determinar la relación entre Gestión del Cambio y la misión de la organización en los trabajadores del Hospital de Huaycán, 2019.
5. Determinar la relación entre Gestión del Cambio y los valores en los trabajadores del Hospital de Huaycán, 2019.

Se consideró como Hipótesis general que la Gestión del cambio se relaciona significativamente con la cultura organizacional desde la perspectiva de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán.

Así como la Hipótesis específicas:

1. La gestión del cambio se relaciona significativamente con la función del líder para la adaptación al cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.
2. La gestión del cambio se relaciona significativamente con modificación de la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.
3. La gestión del cambio se relaciona significativamente con el compromiso en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.
4. La gestión del cambio se relaciona significativamente con la misión de la organización en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.
5. La gestión del cambio se relaciona significativamente con los valores en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

II. Método.

La reciente investigación es de tipo aplicada, paradigma positivista, enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

Tipo y diseño de investigación.

Método, Éste investigación se analizó con el método hipotético deductivo, ya que los hechos que se indagarán serán verificados con las hipótesis planteadas. Gómez (2012), a diferencia del inductivo, es la manera racional que va de lo frecuente a lo peculiar. Posee la particularidad de que la conclusiones son verdaderas, si las proposiciones de las que provienen también lo son (p.15).

Tipo, Es aplicada, Gómez (2012) la define como la aplicación autentica del método y la indagación (p. 84).

Paradigma, Esta investigación se respalda en el paradigma positivista descrita por Ricoy (2006) teniendo en cuenta que los proyectos científicos están sobre los valores que los individuos manifiesten y de las circunstancias, focalizándose en el mundo de forma imparcial para avalar aclaraciones universales (p. 16).

Enfoque, es de enfoque cuantitativo, Cortes & Iglesias (2004) toman como eje de su investigación a los cálculos numéricos, emplea la observación del procedimiento en forma de recopilación de información y los analiza para lograr responder las interrogantes del estudio. Usa la recopilación, la obtención de frecuencias, la evaluación de indicadores y estadígrafos de la colectividad que investiga para probar hipótesis previamente determinadas. Necesariamente se usa el Análisis Estadístico, se tiene la idea del estudio, las interrogantes, se enuncian objetivos, derivan las hipótesis, se seleccionan las variables del proceso y mediante un cálculo se comparan hipótesis. Este enfoque se usa en procesos que puedan ser cuantificable o medible (p. 11,12).

Diseño, es no experimental de corte transversal. Según Cortés e Iglesias (2004, p.27) el estudio no experimental el cual no manipula adrede las variables. El mismo que hace es apreciar acontecimientos como se dan en el presente, que luego son analizados. En el análisis no experimental no se forma situación alguna, tan solo se fijan circunstancias efectivas. Para Hernández (2014), la correlacionales tienen el propósito de saber la concordancia o grado

de vinculación que existe entre dos o más variables. Para esto es necesario los resultados de un sondeo el cual determinará la vinculación existente (p.93).

Variable, operacionalización

Esta investigación trabajó con las variables siguientes: Gestión del Cambio y Cultura Organizacional.

Variable 1: Según Contreras (2018), la gestión del cambio organizacional se fundamenta en principios elementales que aplican a diario en una empresa, como lo es: el aprendizaje continuo, desarrollo del pensamiento y la innovación, estos principios deben ir a la par con los cambios que se precisan para cumplir las tareas de los puestos de trabajo. El aprendizaje tiene como objetivo principal, determinar falencias de los colaboradores y examinarlas sobre lo que se puede aprender de lo sucedido, en grupo impulsar soluciones y tomar decisiones adecuadas. El centro principal de aprendizaje es que todos los colaboradores logren determinar en conjunto, los errores que se tuvo, al intentar llevar a cabo cambios para ser más eficaces, es sustancial que las experiencias obtenidas, al proponerse desarrollar nuevas maneras de labor no sean percibidas como pérdidas, sino como teorías a las que se deben ajustar, para ser implementadas con éxito (p. 9).

Operacionalización de la Variable 1: Gestión del Cambio

La escala de valoración es la siguiente:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala e índice</i>	<i>Niveles y rango</i>
<i>Cambio Organizacional</i>	<i>Actitud frente al cambio</i>	<i>1-5</i>	<i>Ordinal</i>	<i>Nivel: Politémica</i>
	<i>Identidad organizacional</i>	<i>3-5</i>		
	<i>Capacidad de adaptabilidad</i>	<i>6-7</i>		
<i>Función del líder para la adaptación al cambio</i>	<i>Motivación</i>	<i>8-10</i>	<i>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre</i>	<i>Alto: 2-5 Medio: 3 Bajo: 1-2</i>
	<i>Comunicación</i>	<i>11-14</i>		
	<i>Visión</i>	<i>15-16</i>		
<i>Modificación de la Cultura organizacional</i>	<i>Estructura organizativa</i>	<i>17-18</i>		
	<i>Filosofía de la institución cultura organizacional</i>	<i>19-20</i>		

Variable 2: Chiavenato (2009) define el comportamiento organizacional como la dinámica del logro en las asociaciones; en su segunda edición enunció que la cultura organizacional revela la manera en que las organizaciones aprenden a lidiar con el entorno. Es una complicada combinación de comportamientos, supuestos, historias creencias, mitos, metáforas y otras ideas que reflejan el modo particular de operar de una empresa. La cultura organizacional tiene seis particularidades: 1) Fidelidad de las conductas observadas. Las interrelaciones entre los integrantes se distinguen por rituales relativos a las conductas, terminología propia y un lenguaje común. 2) Normas. Reglamentos, pautas de comportamiento, lineamientos sobre la forma de hacer las cosas y políticas de trabajo. 3) Valores preponderantes. Son principios que defiende la empresa y espera que sus integrantes compartan; tales como bajo ausentismo, calidad de los productos y elevada eficiencia. 4) Filosofía. Las estrategias que reflejan las ideas sobre el trato que deben recibir los trabajadores o la clientela. 5) Reglas. Manuales establecidos que se vinculan al comportamiento dentro de la empresa. Los nuevos integrantes deben conocerlas para ser admitidos en el grupo. 6) Clima organizacional. La sensación que transmite el lugar, la manera en que interaccionan los individuos, el trato a la clientela y abastecedores, etc. (p.126)

Operacionalización de la Variable 2: Cultura Organizacional

La escala de valoración es la siguiente:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala e índice</i>	<i>Niveles y rango</i>
<i>Compromiso</i>	<i>Motivación</i>	<i>1 - 4</i>	<i>Ordinal</i>	
<i>Misión de la Organización</i>	<i>Involucramiento</i>	<i>5 - 7</i>	<i>Nivel: Politémica</i>	<i>Alto: 2-5</i>
	<i>Visión</i>	<i>8 - 11</i>	<i>(1) Nunca</i>	<i>Medio: 3</i>
<i>Valores</i>	<i>Comunicación</i>	<i>12 - 17</i>	<i>(2) Casi nunca</i>	<i>Bajo: 1-2</i>
	<i>Trabajo en Equipo</i>	<i>18 - 20</i>	<i>(3) A veces</i> <i>(4) Casi Siempre</i> <i>(5) Siempre</i>	

Población, muestra y muestreo:

Población

Se consideró como total a 180 colaboradores administrativos del Hospital de Huaycán que pertenece al distrito de Ate, durante el año 2019, entre ellos jefes de unidad y servicios, profesionales, técnicos y auxiliares. Hernandez, Fernandez y Batista (2014) mencionan que una población es la totalidad de todos los casos que coinciden con detalles definidos (p.174). Mientras que Gómez (2012) define a la población como la totalidad de un fenómeno de investigación cuantificado (p.87).

Muestra y Muestreo

Gómez (2012) menciona que la muestra es parte característica de una comunidad y muestreo es una herramienta de gran valor en investigación, por medio de éste, el investigador escoge unidades representativas para obtener información que le permita obtener datos acerca de la población que se está investigando (p.85, 86).

Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia debido a la situación actual que se viene enfrentando a nivel mundial por la pandemia del COVID-19, se optó por 35 trabajadores (jefes de Unidades y servicios, profesionales, técnicos y auxiliares administrativos) del Hospital de Huaycán para elaborar esta investigación; considerando que la asistencia física de los colaboradores a la institución se ha reducido en un 60% lo que dificulta la recolección de datos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica. Para la recopilación de información se realizó mediante la técnica de encuesta. Según Hernández et al. (2014) mencionaron que el empleo de la encuesta se transforma en un medio ya casi uniformado para la obtención de información.

Instrumentos. La herramienta que se empleó en esta investigación es la encuesta de tipo estructural.

Validez. El contenido implica a las interrogantes, enunciados e ítems en cada cuestionario aplicado en la encuesta, la validez se efectuó mediante el juicio de expertos (02 expertos asignados por la Universidad), quienes validaron los instrumentos y aprobaron su

aplicabilidad, esto debido a la situación actual que nos encontramos enfrentando la pandemia COVID-19.

Confiabilidad, La confiabilidad para la encuesta se determinó empleando el coeficiente Alpha de Cronbach.; que es la obtención de resultados con propiedades de consistencia y además de congruencia (Hernández et al., 2014).

Aspectos éticos, en este estudio se consideró los aspectos éticos siguientes: principio de confidencialidad del colaborador y lo conseguido fue destinado para el presente estudio. Fue desarrollado de forma voluntaria y anónima. Asimismo la presente investigación se rige con los principios determinados por la Universidad César Vallejo mediante su guía de elaboración de tesis, respetando la autoría de las referencias bibliográficas mencionando a los autores. Se solicitará en permiso correspondiente a la institución para el desarrollo de la misma.

III. Resultados.

3.1.Resultados Descriptivos:

3.1.1. Variable Gestión del Cambio:

Tabla 1. Niveles de gestión del cambio

GESTION DEL CAMBIO				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	9	23,7	23,7
	Medio	6	15,8	15,8
	Alto	23	60,5	60,5
	Total	38	100,0	100,0

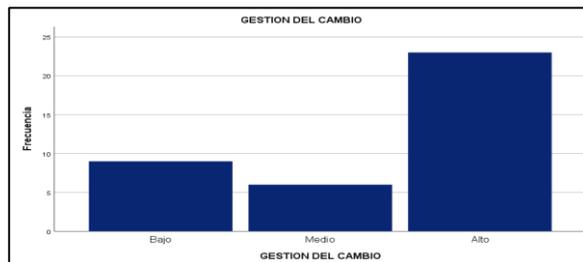


Figura 1 Distribución de frecuencia de la gestión del cambio

variable Gestión del Cambio se realizó 38 encuestas de los cuales 23 corresponde al 60.5 % consideran que su nivel es alto, 9 de los encuestados que corresponden al 23.7% que consideran que su nivel es medio. En tanto, 6 estiman que el nivel es bajo y corresponde al 15,8%. Lo cual permite inferir que hay un alto nivel de aprobación en la gestión del cambio en los colaboradores administrativos del Hospital de Huaycán, entre el total de los encuestados.

3.1.2. Variable Cultura Organizacional:

Tabla 2 Niveles de la Cultura Organizacional.

CULTURA ORGANIZACIONAL				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	12	31,6	31,6
	Medio	9	23,7	23,7
	Alto	17	44,7	44,7
	Total	38	100,0	100,0

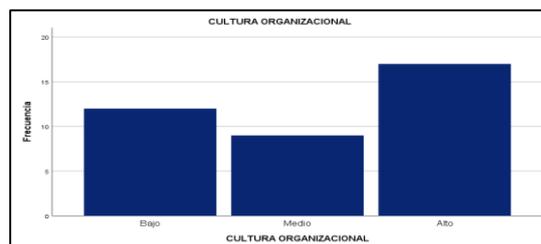
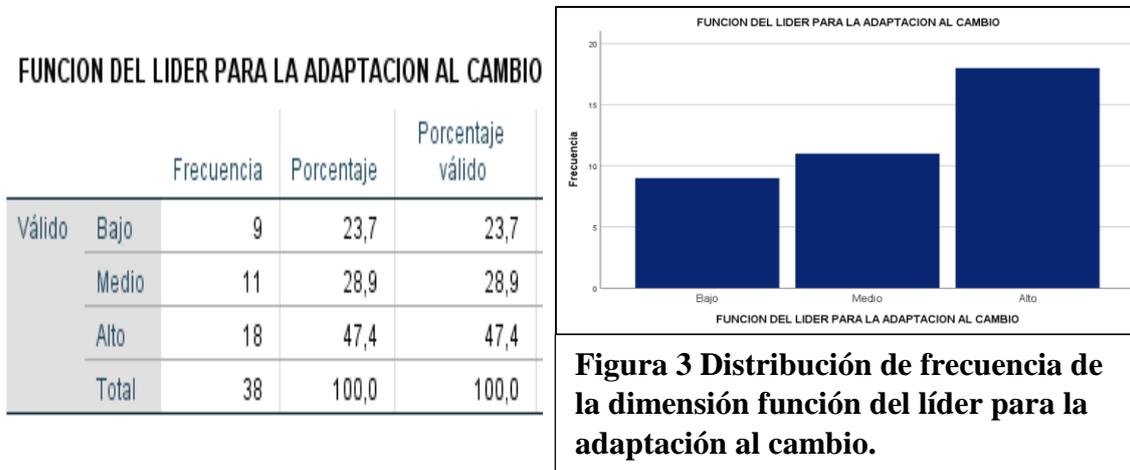


Figura 2 Distribución de frecuencia en la Cultura Organizacional

Analizando la variable Cultura Organizacional se realizó un total de 38 encuestados, 17 corresponde al 44.7 % consideran que su nivel es alto, y 12 de los encuestados que corresponde al 31.6% consideran que su nivel es medio. En tanto, 9 estima que el nivel es

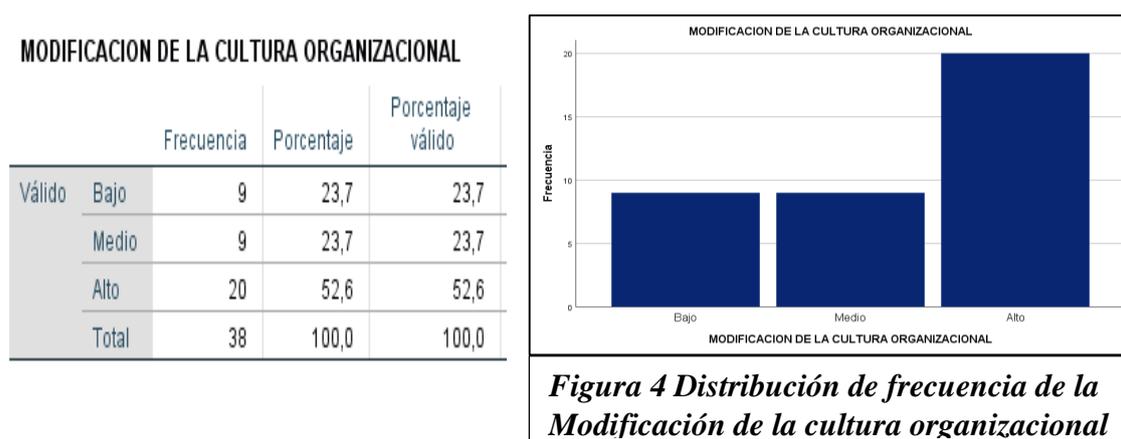
bajo y corresponde al 23.7%, lo cual permite inferir que hay un alto nivel de aprobación en la cultura organizacional en los colaboradores administrativos del Hospital de Huaycán, entre el total de encuestados.

Tabla 3. Niveles de la dimensión Función del líder para la adaptación al cambio.



Analizaremos la dimensión Función del líder para la adaptación al cambio del total 38 encuestados, 18 corresponde al 47.4 % consideran que su nivel es alto, y 11 de los encuestados que corresponden al 28.9% consideran que su nivel es medio. En tanto, 9 encuestados estima que el nivel es bajo y corresponde al 23.7%. Por lo tanto podemos inferir que hay un alto nivel de aprobación en la Función del líder para la adaptación al cambio en los colaboradores administrativos del Hospital de Huaycán, entre el total de encuestados.

Tabla 4. Niveles de la Modificación de la cultura organizacional.



Con respecto a la dimensión Modificación de la cultura organización del total 38 encuestados, 20 corresponde al 52.6 % consideran que su nivel es alto, y 9 de los encuestados que corresponden al 23.7% consideran que su nivel es medio. En tanto, 9

encuestados estima que el nivel es bajo y corresponde al 23.7%. Lo que nos permite inferir que hay un alto nivel de aprobación en la Modificación de la cultura organizacional en los colaboradores administrativos del Hospital de Huaycán, entre el total de encuestados.

Tabla 5. Niveles del Compromiso.

COMPROMISO				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	1	2,6	2,6
	Medio	4	10,5	10,5
	Alto	33	86,8	86,8
	Total	38	100,0	100,0

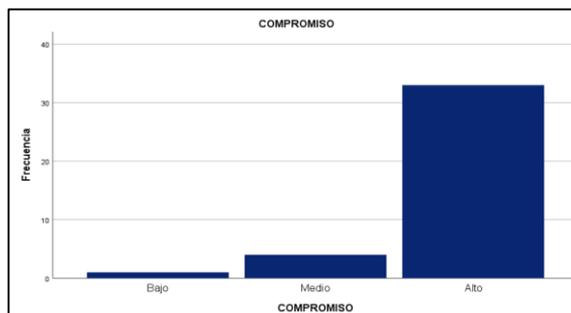


Figura 5 Distribución de frecuencia de Compromiso.

Con respecto a la dimensión Compromiso de los 38 encuestados, 33 corresponde al 86.8 % consideran que su nivel es alto, y 4 de los encuestados que corresponden al 10.5% consideran que su nivel es medio. En tanto, un encuestados estima que el nivel es bajo y corresponde al 2.6%, lo cual permite inferir que hay un alto nivel de aprobación en el compromiso en los colaboradores administrativos del Hospital de Huaycán, entre el total de encuestados.

Tabla 6. Niveles de la misión de la organización.

MISION DE LA ORGANIZACION				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	5	13,2	13,2
	Medio	12	31,6	31,6
	Alto	21	55,3	55,3
	Total	38	100,0	100,0



Figura 6 Distribución de frecuencia de la misión de la organización.

Analizando la dimensión Misión de la Organización de los 38 encuestados, 21 corresponde al 55.3% consideran que su nivel es alto, y 12 de los encuestados que corresponden al 31.6% consideran que su nivel es medio. En tanto, 5 encuestados estima que el nivel es bajo y corresponde al 13.2%. Por lo que nos permite inferir que hay un alto nivel de aprobación en la Misión de la organización en los colaboradores administrativos del Hospital de Huaycán, entre el total de los encuestados.

Tabla 7. Niveles de valores.

		VALORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	19	50,0	50,0
	Medio	14	36,8	36,8
	Alto	5	13,2	13,2
	Total	38	100,0	100,0

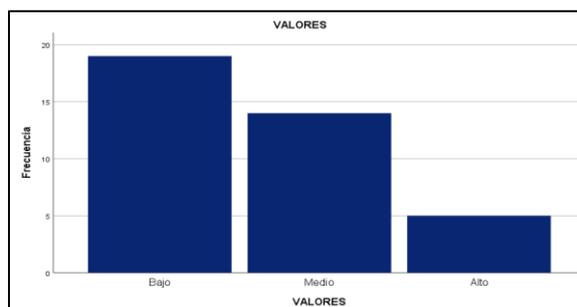


Figura 7 Distribución de frecuencia de valores.

Conforme se presenta en la tabla y grafico respecto a la dimensión Valores de los 38 encuestados, 5 corresponde al 13.2% consideran que su nivel es alto, y 14 de los encuestados que corresponden al 36.8% consideran que su nivel es medio. En tanto, 19 encuestados estima que el nivel es bajo y corresponde al 50.0%. Lo que nos permite inferir que hay un bajo nivel de aprobación en los Valores en los colaboradores administrativos del Hospital de Huaycán, entre el total de los encuestados.

3.2.Resultados Inferenciales:

3.2.1. Función del líder para la adaptación al cambio y gestión del cambio

H₀: La gestión del cambio no se relaciona significativamente con la función del líder para la adaptación al cambio en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019

H₁: La gestión del cambio se relaciona significativamente con la función del líder para la adaptación al cambio en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019

Tabla 8. Resultados de la correlación Función del líder para la adaptación al cambio y gestión del cambio.

		DEL LIDER PARA LA ADAPTACION AL CAMBIO		GESTION DEL CAMBIO	
Rho de Spearman	FUNCION DEL LIDER PARA LA ADAPTACION AL CAMBIO	Coeficiente de correlación	1,000	,884**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	38	38	
	GESTION DEL CAMBIO	Coeficiente de correlación	,884**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	38	38	

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

Los resultados de la correlación de Spearman entre la función del líder para la adaptación al cambio y variable gestión del cambio, podemos visualizar en la Tabla N° 8 que la correlación es de 0.884, siendo ésta positiva muy fuerte. En tanto, la significancia es de 0,000 y siendo < a 0,05, por ende es rechazada la hipótesis nula aceptando la alterna.

3.2.2. Modificación de la Cultura organizacional y gestión del cambio.

H₀: La gestión del cambio no se relaciona significativamente con la Modificación de la Cultura organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

H₁: La gestión del cambio se relaciona significativamente con la Modificación de la Cultura organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

Tabla 9. Resultados de la correlación entre la Modificación de la Cultura organizacional y gestión del cambio.

			MODIFICACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	GESTION DEL CAMBIO
Rho de Spearman	MODIFICACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,923**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	GESTION DEL CAMBIO	Coefficiente de correlación	,923**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Referente a la correlación entre modificación de la cultura organizacional y gestión del cambio, se aprecia en la Tabla N° 9 que la correlación es de 0.923, siendo ésta positiva perfecta. En tanto, la significancia es 0.000, siendo < a 0.05; por ende es rechazada la hipótesis nula aceptando la de investigación.

3.2.3. Compromiso y gestión del cambio.

H₀: La gestión del cambio no se relaciona significativamente con el compromiso en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

H₁: La gestión del cambio se relaciona significativamente con el compromiso en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

Tabla 10. Resultados de la correlación entre el compromiso y gestión del cambio.

			COMPROMISO	GESTION DEL CAMBIO
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	GESTION DEL CAMBIO	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Referente a la correlación entre Compromiso y gestión del cambio, se aprecia en la Tabla N° 10 que la correlación es de 0.589 siendo ésta positiva considerable. En tanto, la significancia es de 0,000, siendo $< a 0,05$, por tanto es rechazada la hipótesis nula aceptando la de investigación.

3.2.4. Misión de la organización y gestión del cambio.

H₀: La gestión del cambio no se relaciona significativamente con la misión de la organización en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

H₁: La gestión del cambio se relaciona significativamente con la misión de la organización en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

Tabla 11. Resultados de la correlación entre misión de la organización y gestión del cambio.

			MISION DE LA ORGANIZACION	GESTION DEL CAMBIO
Rho de Spearman	MISION DE LA ORGANIZACION	Coefficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	GESTION DEL CAMBIO	Coefficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Los resultados de la prueba de correlación entre misión de la organización y gestión del cambio, que se visualiza en la Tabla N° 11 la correlación es de 0.903, siendo ésta positiva muy fuerte. En tanto, la significancia es igual a 0.000 y siendo < a 0.05, por ende es rechazada la hipótesis nula aceptando la de investigación.

3.2.5. Valores y gestión del cambio.

H₀: La gestión del cambio no se relaciona significativamente con la comunicación en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

H₁: La gestión del cambio se relaciona significativamente con la comunicación en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

Tabla 12. Resultados de la correlación entre valores y gestión del cambio

			VALORES	GESTION DEL CAMBIO
Rho de Spearman	VALORES	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	GESTION DEL CAMBIO	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Según el coeficiente de Rho de Spearman indica que la correlación entre valores y gestión del cambio como se aprecia en la Tabla N°12 que la correlación es de 0.748, siendo ésta positiva considerable. En tanto, la significancia es igual a 0.000, siendo < a 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis de investigación.

3.2.6. Gestión del cambio y cultura organizacional.

H₀: La Gestión del cambio no se relaciona significativamente con la cultura organizacional desde la perspectiva de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

H₁: La Gestión del cambio se relaciona significativamente con la cultura organizacional desde la perspectiva de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.

Tabla 13. Resultados de la correlación entre gestión del cambio y cultura organizacional.

			GESTION DEL CAMBIO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION DEL CAMBIO	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Respecto a la correlación entre las variables gestión del cambio y cultura organizacional, se puede visualizar en la Tabla N° 13 que la correlación es de 0.875, siendo ésta positiva muy fuerte. En tanto, la significancia es igual a 0.000 y siendo $< 0,05$, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación.

IV. Discusión.

La finalidad de ésta investigación fue establecer la gestión de cambio y su relación con la cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate - 2019. Para ésta se empleó un cuestionario con el fin de recopilar datos; considerando que los objetivos generales y específicos así como las hipótesis establecidas. En la presente investigación se plantea lo siguiente:

En cuanto a la correlación que existe entre la gestión del cambio y la cultura organizacional según los colaboradores del Hospital de Huaycán, se logró una correlación Rho de Spearman (Rho= 0.875) siendo esta positiva muy fuerte.

Referente a ello se encontró una relación con los hallazgos de Yatto (2018) concluyó que el 36.7% simboliza la vinculación entre el rango positivo de la cultura organizacional y el rango positivo de la gestión del cambio, un 26.7% simboliza la vinculación entre el rango regular entre ambas variables. Según el Tabla 18 se aprecia que el p-valor de chi-cuadrado de Pearson es igual a 0,003 < al 0,05 de grado de significancia, por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna que demuestra que la cultura organizacional se relaciona con la gestión de cambio. El coeficiente tau-b de Kendall es igual a 0,465 con p-valor 0,000, la medida de vinculación es positiva media.

También se halló una relación con los hallazgos de Gutiérrez (2017) en su estudio a cerca de cultura organizacional y calidad de los servicios, en un establecimiento de salud en Tingo María, halló una correlación igual a 0,569, y $p= 0,000 < \text{menor a } 0,005$, infiriendo en una correlación positiva media, del mismo modo hace mención que ha de considerarse los honorarios, el estrés, capacitación y carga laboral siendo los factores que conservan mejor relación con la calidad.

Para la relación Función del líder para la adaptación del cambio se alcanzó un coeficiente Rho de Spearman de 0.884 lo que resulta esta positiva muy fuerte entre gestión del cambio y la Función del líder para la adaptación del cambio, coincidiendo con Yatto (2018) donde concluyó, tabla 26, que el 31.7% de la dimensión adaptabilidad simboliza la vinculación entre el rango bueno de la dimensión adaptabilidad y el rango bueno de la gestión del cambio, un 16.7% simboliza la vinculación entre el rango regular de la dimensión adaptabilidad y el rango regular de la gestión del cambio. Igualmente se percibe que el p-valor de chi-cuadrado

de Pearson es igual a $0,017 < 0,05$ de significancia. Por consiguiente, la hipótesis alterna se acepta iniciando que la adaptabilidad se vincula con la gestión de cambio. Según refiere en la tabla 28 el coeficiente tau-b de Kendall es igual a 0,241 con p-valor 0,022, la medida de vinculación es positiva baja.

Así como en la modificación de la cultura organizacional se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman 0.923 siendo ésta positiva perfecta entre la gestión del cambio y la modificación de la cultura organizacional, Boonstra (2018) postulo que la cultura de una organización debe adjuntar a los valores para proyectar a la mejora continua en la organización, ya que la calidad va a verse reflejada como un fin de las organizaciones consideramos que es de gran relevancia el considerar el rol que toma la cultura organizacional presente a la fecha y si hubiera algún modelamiento en convertirla más fuerte entre los miembros de esta para así poder presentar un frente colectivo ante los desafíos propuestos en términos de su desempeño y calidad de producción o servicio.

Por otro lado al analizar la gestión del cambio con relación al compromiso resulto un valor de Rho Spearman 0.589 existiendo una correlación positiva considerable encontrando coincidencias con Valentín (2019) donde concluye que los trabajadores en el estado notan que las obligaciones presentan un estado variable en vista que esto debe ser instaurado a largo plazo en el lugar de trabajo pero igualmente las mismas condiciones que rigen trabajar para el Estado dificultan llegar al término de una base sólida para establecer un compromiso sólido con la institución esto debido a las renovaciones que surgen en los puestos de labor. Se recomienda realizar estudios con más detalle sobre la motivación en los trabajadores y que puede ser reconocida como estímulo intrínseco y extrínseco, incidiendo en formas distintas en su percepción.

Para esta investigación la gestión del cambio con relación a misión de la organización se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.903, existiendo una relación positiva muy fuerte entre gestión del cambio y misión de la organización como lo evidencia Johnson et al. (2006), a fin de que el cambio tenga aprobación, es fundamental que esté vinculado con los aspectos estratégicos y operativos habituales de la organización. Esto hace hincapié en la relevancia de convertir el cambio estratégico en proyectos de tareas clave, recursos detallados y en la manera en que se conduce la organización mediante procesos de control,

pero de la misma manera de cómo se manifiesta el cambio a través de los quehaceres diarios de la organización.

Y finalmente la gestión del cambio con relación a los valores de los colaboradores del Hospital de Huaycán se obtuvo una correlación de un valor de 0.748 resultando ésta positiva considerable; al respecto podemos citar a Hofstede (2019) concluyó que la cultura organizacional se puede moldear al ser la imagen de aprendizaje del grupo y base de los procedimientos empleados para un progreso en la calidad, de igual modo Boonstra (2018) sostuvo que la cultura de una organización está obligado a incorporar valores con la finalidad de planificar el progreso continuo en la organización, puesto que la excelencia se verá evidenciada como un fin de las organizaciones; recordar que es relevante considerar la función que sostiene la cultura organizacional presente en estos tiempos y si existiera cierto modelamiento en transformarla más sólida entre los integrantes para así mostrar un frente comunitario ante los retos formulados en términos de su rendimiento y calidad de servicio o producción.

V. Conclusiones.

- Primero** : En la presente investigación se demostró que existe correlación entre la Función del líder para la adaptación al cambio y la gestión del cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, que al aplicarse el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo como resultado 0.884 siendo ésta positiva muy fuerte y un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$.
- Segundo** : De la misma manera se demostró que existe correlación entre la Modificación de la cultura organizacional y gestión del cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, que al aplicarse el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo como resultado 0.923 siendo ésta positiva perfecta y un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$.
- Tercero** : Así mismo se demostró que existe correlación entre el compromiso y la gestión del cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, que al aplicarse el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo como resultado 0.589 siendo ésta positiva considerable y un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$.
- Cuarto.** : También se demostró que existe correlación entre la misión de la organización y la gestión del cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, que al aplicarse el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo como resultado 0.903 siendo ésta positiva muy fuerte y un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$.
- Quinto** : Finalmente se demostró que existe correlación entre la gestión del cambio y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, que al aplicarse el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo como resultado 0.875 siendo ésta positiva muy fuerte y un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$.

VI. Recomendaciones.

- Primero** : Al existir una relación positiva muy fuerte entre la Función del líder para la adaptación al cambio y la gestión del cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, se recomienda propiciar talleres de relaciones humanas sobre todo en la reclusión de nuevos colaboradores.
- Segundo** : De la misma manera se demostró que existe correlación entre la Modificación de la cultura organizacional y gestión del cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, se recomienda al propiciar talleres de integración de los talento humano del sector.
- Tercero** : Siendo un resultado positiva considerable entre el compromiso y la gestión del cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, se recomienda se realice talleres de motivación entre los colaboradores influyendo en maneras diferentes en su percepción y mantener identificados con los objetivos institucionales.
- Cuarto.** : Al existir una asociación positiva muy fuerte entre la variable misión de la organización y la gestión del cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, se recomienda a la Dirección generar e incentivar en el colaborador la participación en la identificación con los objetivos y metas a mediano y largo plazo en los documentos de gestión como la misión y visión de la institución.
- Quinto** : Siendo un resultado positiva muy fuerte entre la gestión del cambio y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019; se recomienda fortalecer las políticas institucionales que promuevan el trabajo en equipo, la colaboración, la empatía, la identificación, entre otros que coadyuvan una mejorar en la percepción de la cultura organizacional en el sector.

Referencias.

- Ángeles, R. (2010). Propuesta de cambio organizacional en una institución educativa. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Alva, V. M. C., & Villanueva, S. V. (2018). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento. *Revista Muro de la Investigación*, 2(1).
- Ayala E. Patricio (2014), *Cultura Organizacional e Innovación*. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología Universidad de Santiago de Chile, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4778/477847107004.pdf>
- Borja García, L. M. (2017). “*Cultura organizacional y la gestión pública en el ámbito de los servicios de salud en Colombia. Administración Y Desarrollo*”, 47(2), 136-159.
- Boonstra, J. (Enero, 2018). Significado de las Culturas en las Organizaciones. Harvard Deusto Business Review. 1(274, recuperado de <https://www.harvard-deusto.com/el-significado-de-las-culturas-en-las-organizaciones>
- Bustos, E. M., Sagredo, C. C., & Bull, M. T. (2018). “*Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. Estudios Gerenciales*”, 88-98.
- Castillo, M (2016). Gestión del cambio y la competitividad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo, año 2014 (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Perú.
- Campos, A., (2017). *Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017*. (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).
- Chiavenato Idalberto (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* Segunda edición.

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones*. México DF: Thomson.
- Chung, V. (2017) “*Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2016*”. (Tesis de doctorado). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Díaz Barrios, Jazmín. (2005). “*Cambio organizacional: Una aproximación por valores*”. Revista Venezolana de Gerencia, 10(32), 605-627. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842005000400005&lng=es&tlng=es.
- Díaz Canepa, Carlos (2016) “*Gestión del Cambio en las Organizaciones: Efectos Sobre la Actividad y las Personas*”. Revista Laboreal Universidad de Chile VOLUME XII · Nº2 · 2016 · PP. 33 – 55 <http://www.scielo.mec.pt/pdf/lab/v12n2/v12n2a04.pdf>.
- Fred, R. (2010). *Administración estratégica*. (10º.ed.). México: Pearson.
- Frías Peralta, M.M. (2016). “*La Cultura Organizacional y la Gestión del Cambio en el Gobierno Regional Madre de Dios. Universidad César Vallejo – 2016*”. (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).
- García N, Víctor A. (mayo, 2017). “*Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional*”. Perspectivas, Año 20 – Nº 39. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, Unidad Académica Regional Cochabamba Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000100004
- Gómez, F., (2018). *La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador*,

Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).

Gutiérrez K. (2010), *Prospectiva, cambio y cultura organizacional: primera aproximaciones*, Universidad Nacional Abierta, Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, Año 11, No. 1, junio 2010. Recuperado de <http://ve.scielo.org/pdf/sp/v11n1/art05.pdf>

Jimbo, L. (2016). “*Relación entre la motivación extrínseca e intrínseca en los servidores y la cultura organizacional del Centro de Salud N° 2 de la ciudad de Loja en el segundo semestre*”. Quito: USFQ, 201

López T, Marcelo, Marulanda E. Carlos A, Isaza E. Gustavo A. (2011), *Cultura organizacional y gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de Caldas* Revista Virtual Universidad Católica del Norte”. No. 33 de la Universidad Autónoma de México. Recuperada de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/15>

López, P (2018) “*30 preguntas poderosas para evaluar la cultura empresarial*” Published on March 27, 2018 recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/30-preguntas-poderosas-para-evaluar-la-cultura-patricia-l%C3%B3pez>.

Montaña R. Angie P., Torres R. Germán A. (2015) *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. Bogotá, recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10104> (p. 109)

Martínez, E., Carrasco, C.y Bull, M. (2018). *Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin*. Estudios Gerenciales, 34(146), 88-98.doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813.

Neiva, F. (2018). *Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna*. Media & Jornalismo, 18(33), 61-73. Recuperado de:

http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-54622018000200005&lng=pt&tlng=pt.

Karakasnaki M., Psomas, E. and Bouranta, N. (2019). The interrelationships among organizational culture and service quality under different levels of competitive intensity: An application in the shipping industry. *International Journal of Quality and Service Science*. 11(2), 217-234.

Krajcsák, Z. (2018). Successes of quality management systems through self-evaluation and commitment in different organizational cultures: A case study, *Management Decision*. 56(7), 1467-1484. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-09-2017-870/full/html>.

Pirela, L. (2010), “*Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de educación básica. Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*”, Año15. N° 51, 2010, 486- 503 – Universidad del Zulia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29016318008.pdf>.

Quispe B., Gladys (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección de Salud IV Lima Este. Lima, 2016* (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).

Ruiz, J. (2009). Modelo para la gestión del cambio organizacional en las Pymes. Recuperado el 12 de marzo del 2017 de: <http://dialogosfelafacs.net/wpcontent/uploads/2015/35/35-revista-dialogos-conceptualizacion-y-supervisionde-la-comunicacion.pdf>.

Segredo P. Alina M. (2013) *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2013; recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017

Salazar, J., (2013) *"Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala."* Tesis de Grado
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Sotomayor Paredes, G. L. (2016). *"Fases de proceso de gestión de cambio y competencias gerenciales en profesionales jefes de los centros de salud de la micro-red San Martín de Porres – Lima, 2016"*. (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).

Schein, E. with Schein, P. (2017) *Organizational Culture and Leadership*. 5th. Edition. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publisher.

Soriano, R. (2016). Gestión del cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico. *Revistas de Ciencia de la Gestión*. 1(1). 38-86 Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>

Salgado J, Lería F, Arcos L, Pineda C, González C. (2018) *Revista de Psicología* Vol. 36 (1), (ISSN 0254-9247) Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros Universidad de Atacama-Chile. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v36n1/a04v36n1.pdf>

Salvatierra, W. y Vilora, H. (2016) *"Análisis de clima organizacional en una empresa pública Guayaquileña, Ecuador"*, recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42886/1/tesis%20para%20guardar%20en%20cd.pdf>.

Tarazona, B., (2017). *Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017* (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).

- Tan, B., (2019). *“In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. Leadership & Organization Development Journal”*. 40(3), Recuperado de <https://growthorientedustainableentrepreneurship.files.wordpress.com/2016/07/oc-organizational-culture-performance.pdf>.
- Tuesta, S., & del Rosario, M. (2017). *“Cultura organizacional y la calidad de atención en el servicio del Hospital Vitarte. Ate, 2017”*. (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).
- Valle, Proaño y Cruz (2017) Estructura, Cultura y Cambio organizacional Cultura – Cambio – Forma – Fuerza, Revista Científica Hermes. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6120616>
- Velásquez Olórtegui, J. C. (2017) *“Incidencia de la nueva gestión pública en la cultura organizacional de la Dirección Desconcentrada de Cultura - Ancash, 2017”*. (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).
- Vivas, A., (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en el personal asistencial y administrativo del Instituto de Ciencias Neurológicas, Lima, 2017*. (Tesis de maestría Universidad César Vallejo).

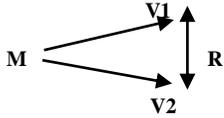
ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2010

Autor: Doris Marilu Huayre Arroyo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del cambio y clima organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1.</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del cambio y función del líder para la adaptación al cambio en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?</p> <p>Problema específico 2.</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del cambio y la modificación de la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión del Cambio y el compromiso en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión del Cambio y misión de la</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del cambio y cultura organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del cambio y la función del líder para la adaptación en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del cambio y modificación de la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre Gestión del Cambio y el compromiso en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Objetivo específico 4</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La Gestión del cambio se relaciona significativamente con la cultura organizacional desde la perspectiva de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con la función del líder para la adaptación al cambio en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con modificación de la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con el compromiso en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con la misión de la</p>	Variable (X) GESTIÓN DEL CAMBIO					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Cambio Organizacional	Actitud frente al cambio Identidad organizacional Capacidad de adaptabilidad	1,2,3,4,5,6,7,8	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces	Alto: 4-5 Medio 3	
			Función del líder para la adaptación al cambio	Motivación Comunicación Visión	9,10,11,12,13,14	(4) Casi Siempre (5) Siempre	Bajo 1-2	
Modificación de la Cultura organizacional	Estructura organizativa Filosofía de la institución cultura organizacional	15,16,17,18,19,20.						

<p>organización en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?</p> <p>Problema específico 5</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión del Cambio y los valores en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre Gestión del Cambio y la misión de la organización en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Objetivo específico 5</p> <p>Determinar la relación entre Gestión del Cambio y los valores en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p>	<p>organización en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019.</p> <p>Hipótesis específica 5</p> <p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con los valores en los trabajadores del Hospital de Huaycán en Ate: 2019?</p>	<p>Variable Y: CULTURA ORGANIZACIONAL.</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
			<p>Compromiso</p> <p>Misión de la Organización</p> <p>Valores</p>	<p>Motivación</p> <p>Involucramiento</p> <p>Visión</p> <p>Comunicación</p> <p>Trabajo en Equipo</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>8,9,10,y 11</p> <p>15,16,17,18,19,20.</p>	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi Nunca</p> <p>(3) A veces.</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Alto: 4-5</p> <p>Medio 3</p> <p>Bajo 1-2</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA</p>	<p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADISTICAS</p>				
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>PARADIGMA: Positivista</p> <p>METODO: Hipotético Deductivo</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal, correlacional.</p>  <p>M=muestra</p> <p>V1 y V2 = observaciones en cada variable</p> <p>R= correlaciones en cada variable</p>	<p>POBLACIÓN: 180 trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate: 2019</p> <p>TIPO DE MUESTREO: muestra no probabilística por conveniencia.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 35 encuestas aplicado a trabajadores Administrativos del Hospital de Huaycán. Justificado por la situación de emergencia por la Pandemia COVID 19</p> <p>TECNICA: cuestionario de tipo estructural.</p> <p>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN: Se empleará la escala de Likert</p>	<p>Variable X: GESTION DEL CAMBIO</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario - Encuesta de Gestión del Cambio.</p> <p>Autores: Adaptado de Vilma Eugenia Solórzano.</p> <p>Procedencia: Año: 2017</p> <p>Estructura. Está conformada por 20 ítems.</p> <p>Las dimensiones que mide el inventario son: Cambio Organizacional, Función del líder para la adaptación al cambio y Modificación de la Cultura organizacional</p> <p>Variable Y: CULTURA ORGANIZACIONAL.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Adaptado de Patricia López HUMAN RESOURCES DIRECTOR</p> <p>Procedencia: Año: 2018</p> <p>Forma de Administración: Encuesta</p> <p>Estructura. Está conformada por 20 ítems.</p> <p>Las dimensiones que mide el inventario son: Compromiso</p> <p>Misión de la Organización y Valores</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS: SPSS Versión 25</p>				

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTION AL CAMBIO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado Empleado(a):

El presente cuestionario es para medir la variable gestión del cambio y cultura organizacional cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 40 ítems que se presentan a continuación. La escala de valoración es la siguiente:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

ÍTEM	1	2	3	4	5
1. ¿Asume Ud. Con actitud positiva el trabajo que le encomiendan?					
2. Si hubiera o se presentara otra oportunidad de trabajo no dudarías en abandonar el trabajo.					
3. ¿Conoce Ud. cuál es la misión de la institución?					
4. ¿Conoce Ud. los momentos claves en la historia de la institución?					
5. ¿Se adapta a las nuevas políticas de la institución?					
6. ¿Se adhiere a las nuevas políticas de la institución?					
7. ¿Muestra Ud. tolerancia frente a los conflictos?					
8. ¿Percibe Ud. motivación clara y desarrollada por parte del directivo para alcanzar juntos los objetivos y las metas?					
9. ¿Siente Ud. Satisfacción debido a que percibe mucho progreso laboral?					
10. ¿Ve su directivo alejado de la vida laboral de su área?					
11. ¿Cree Ud. Que la comunicación del directivo es formal y rígido?					
12. El directivo generar una comunicación informal					
13. El directivo no informa ni da soluciones a hechos trascendentales en la organización					
14. ¿Tiene Ud. acercamiento con el plan de desarrollo de la organización?					
15. ¿Tiene Ud. interés en conocer el plan de desarrollo del directivo?					
16. ¿Tiene Ud. mayor interés sobre su estabilidad y seguridad en cuanto a prestaciones laborales?					
17. ¿Tiene Ud. conocimiento del documento que rige la forma de gobierno de la organización?					
18. ¿Tengo Ud. conocimiento de los reglamentos derivado de la ley orgánica?					

19. Comparte la creencia de dar importancia a la experiencia.					
20. ¿Ud. Se siente parte de las situaciones, hechos y acciones más importantes para la organización?					
21. ¿Considera Ud. que la motivación es siempre necesaria en el trabajo?					
22. La duración en los cargos importantes es un factor determinante para que la motivación se incremente año tras año.					
23. ¿Los miembros del área donde Ud. participa están comprometidos con su trabajo?					
24. ¿Considera Ud. que la motivación personal se debe premiar y difundirse entre los compañeros?					
25. ¿Ud. Fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?					
26. ¿Ud. tiene claro cómo y para qué hacemos las cosas?					
27. ¿Considera Ud. que cada miembro en su grupo tiene un impacto positivo?					
28. ¿La dirección ejerce su liderazgo considerando la misión, visión y valores?					
29. ¿Piensa Ud. Que el tema de la Misión que ha considerado la institución es siempre reflejada en sus funciones?					
30. ¿Conoce Ud. lo que la institución quiere llegar a ser en el sector público?					
31. ¿Considera que tenemos una visión compartida sobre el futuro de la institución?					
32. ¿Considera Ud. Que la comunicación es efectiva y llega a todos los niveles de la organización?					
33. ¿Las personas del área comprenden sus funciones para tener éxito a largo plazo?					
34. ¿La Dirección hace de conocimiento la visión compartida sobre el futuro de la institución?					
35. ¿La dirección promueve un clima de participación, cordialidad, respeto y reconocimiento en la institución?					
36. ¿Existe un conjunto de valores claro y consistente, que rige la forma en que nos conducimos?					
37. ¿Existe una buena alimentación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?					
38. ¿Le resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles?					
39. ¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la organización?					
40. ¿Cree Ud. Que la institución fomenta los principios éticos y valores que constituyen la cultura de la mejora continua?					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 4. BASE DE DATOS

N°	GESTION DEL CAMBIO																				CULTURA ORGANIZACIONAL																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	4	2	1	3	3	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	
3	4	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	1	1	3	1	4	2	2	3	3	4	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	
4	4	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
5	4	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
6	4	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1
7	4	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1
8	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	5	3	3	4	3	4	3	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1
9	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	5	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1
10	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1
11	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2
12	5	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2
13	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2
14	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2
15	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2
16	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2
17	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
18	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	2	4	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	
19	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2
20	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	
21	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	
22	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	
23	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	
24	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	
25	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	
26	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	
27	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	
28	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	
29	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	
30	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	
31	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	
32	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	
33	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	4	
34	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	
35	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
38	5	2	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	

ANEXO 5. VALIDEZ DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Compromiso								
1	¿Considera Ud. que la motivación es siempre necesaria en el trabajo?	X		X		X		
2	La duración en los cargos importantes es un factor determinante para que la motivación se incremente año tras año.	X		X		X		
3	¿Los miembros del área donde Ud. participa están comprometidos con su trabajo?	X		X		X		
4	¿Considera Ud. que la motivación personal se debe premiar y difundirse entre los compañeros?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Misión de la Organización								
5	¿Ud. fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?	X		X		X		
6	¿Ud. tiene claro cómo y para qué hacemos las cosas?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que cada miembro en su grupo tiene un impacto positivo?	X		X		X		
8	¿La dirección ejerce su liderazgo considerando la misión, visión y valores?	X		X		X		
9	¿Piensa Ud. que el tema de la Misión que ha considerado la institución es siempre reflejada en sus funciones?	X		X		X		
10	¿Conoce Ud. lo que la institución quiere llegar a ser en el sector público?	X		X		X		
11	¿Considera que tenemos una visión compartida sobre el futuro de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Valores								
12	¿Considera Ud. que la comunicación es efectiva y llega a todos los niveles de la organización?	X		X		X		
13	¿Las personas del área comprenden sus funciones para tener éxito a largo plazo?	X		X		X		
14	¿La Dirección hace de conocimiento la visión compartida sobre el futuro de la institución?	X		X		X		
15	¿La dirección promueve un clima de participación, cordialidad, respeto y reconocimiento en la institución?	X		X		X		
16	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente, que rige la forma en que nos conducimos?	X		X		X		
17	¿Existe una buena alimentación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?	X		X		X		
18	¿Le resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles?	X		X		X		
19	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la organización?	X		X		X		
20	¿Cree Ud. que la institución fomenta los principios éticos y valores que constituyen la cultura de la mejora continua?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan GODOY CASO

DNI: 43297741

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de junio del 2020


 Dr. Juan GODOY CASO
 Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Cambio Organizacional								
1	¿Asume Ud. Con actitud positiva el trabajo que le encomiendan?	x		x		x		
2	Si hubiera o se presentara otra oportunidad de trabajo no dudaría en abandonar el trabajo.	x		x		x		
3	¿Conoce Ud. cuál es la misión de la institución?	x		x		x		
4	¿Conoce Ud. los momentos claves en la historia de la institución?	x		x		x		
5	¿Se adapta a las nuevas políticas de la institución?	x		x		x		
6	¿Se adhiere a las nuevas políticas de la institución?	x		x		x		
7	¿Muestra Ud. tolerancia frente a los conflictos?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Función del líder para la adaptación al cambio								
8	¿Percibe Ud. motivación clara y desarrollada por parte del directivo para alcanzar juntos los objetivos y las metas?	x		x		x		
9	¿Siente Ud. Satisfacción debido a que percibe mucho progreso laboral?	x		x		x		
10	¿Ve su directivo alejado de la vida laboral de su área?	x		x		x		
11	¿Cree Ud. que la comunicación del directivo es formal y rígido?	x		x		x		
12	El directivo generar una comunicación informal	x		x		x		
13	El directivo no informa ni da soluciones a hechos trascendentales en la organización	x		x		x		
14	¿Tiene Ud. acercamiento con el plan de desarrollo de la organización?	x		x		x		
15	¿Tiene Ud. interés en conocer el plan de desarrollo del directivo?	x		x		x		
16	¿Tiene Ud. mayor interés sobre su estabilidad y seguridad en cuanto a prestaciones laborales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Modificación de la Cultura organizacional								
17	¿Tiene Ud. conocimiento del documento que rige la forma de gobierno de la organización?	x		x		x		
18	¿Tengo Ud. conocimiento de los reglamentos derivado de la ley orgánica?	x		x		x		
19	Comparte la creencia de dar importancia a la experiencia.	x		x		x		
20	¿Ud. Se siente parte de las situaciones, hechos y acciones más importantes para la organización?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Celia Emperatriz Mercado Marrufo **DNI:** 10061458

Especialidad del validador: Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

06 de Junio del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Compromiso								
1	¿Considera Ud. que la motivación es siempre necesaria en el trabajo?	x		x		x		
2	La duración en los cargos importantes es un factor determinante para que la motivación se incremente año tras año.	x		x		x		
3	¿Los miembros del área donde Ud. participa están comprometidos con su trabajo?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que la motivación personal se debe premiar y difundirse entre los compañeros?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Misión de la Organización								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Ud. Fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?	x		x		x		
6	¿Ud. tiene claro cómo y para qué hacemos las cosas?	x		x		x		
7	¿Considera Ud. que cada miembro en su grupo tiene un impacto positivo?	x		x		x		
8	¿La dirección ejerce su liderazgo considerando la misión, visión y valores?	x		x		x		
9	¿Piensa Ud. Que el tema de la Misión que ha considerado la institución es siempre reflejada en sus funciones?	x		x		x		
10	¿Conoce Ud. lo que la institución quiere llegar a ser en el sector público?	x		x		x		
11	¿Considera que tenemos una visión compartida sobre el futuro de la institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Valores								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera Ud. Que la comunicación es efectiva y llega a todos los niveles de la organización?	x		x		x		
13	¿Las personas del área comprenden sus funciones para tener éxito a largo plazo?	x		x		x		
14	¿La Dirección hace de conocimiento la visión compartida sobre el futuro de la institución?	x		x		x		
15	¿La dirección promueve un clima de participación, cordialidad, respeto y reconocimiento en la institución?	x		x		x		
16	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente, que rige la forma en que nos conducimos?	x		x		x		
17	¿Existe una buena alimentación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?	x		x		x		
18	¿Le resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles?	x		x		x		
19	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la organización?	x		x		x		
20	¿Cree Ud. Que la institución fomenta los principios éticos y valores que constituyen la cultura de la mejora continua?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Celia Emperatriz Mercado Marrufo **DNI:** 10061458

Especialidad del validador: Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

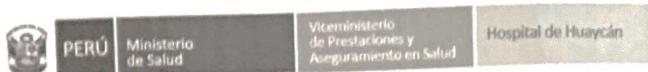
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

06 de Junio del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 06: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DONDE SE EJECUTÓ LA INVESTIGACIÓN



"Año de la Universalización de la Salud"

PROVEIDO DE INVESTIGACIÓN Nº 027-2020

LOS QUE SUSCRIBEN:

Dr. José Enrique Villarreal Palomino
Director del Hospital de Huaycán.
Lic. Lusmila Ais Espinoza Cristobal.
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Dejan Constancia que:

La Sra. **DORIS MARILU HUAYRE ARROYO**, ha presentado el trabajo de investigación titulado:

GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN EN ATE – 2019.

El cual ha sido aprobado para su ejecución en nuestra institución, no teniendo valor alguno en acciones en contra del estado.

Lima, agosto del 2020.


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE HUAYCÁN
Dr. JOSÉ E. VILLARREAL PALOMINO
C.M.P. 0316919 R.N.E. 022305
Director

www.hospitalhuaycan.gob.pe

Av. J.C Mariátegui S/N Zona "B"
Huaycán, Ate
T(511) 371-6049 / 371-6797 / 371-5530

EL PERÚ PRIMERO