



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**PÚBLICA**

Gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración  
documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Soledad Blanca Espino Manco (ORCID: 0000-0002-6912-2300)

**ASESOR:**

Mgtr. Darién Barramedo Rodríguez Galán (ORCID: 0000-0001-6298-7419)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A mis padres, quienes me dan ejemplo de superación y constancia, además de enseñarme que, ante las adversidades, siempre hay nuevas oportunidades para salir adelante. Asimismo, a mi único hijo por ser parte importante en mi vida y a mi amado esposo por su apoyo constante e incondicional en los momentos más cruciales de mi vida.

### **Agradecimiento**

A Dios por guiarme y hacerme fuerte para enfrentar y asumir nuevos retos.

A la Universidad César Vallejo por la calidad de su enseñanza a través de docentes altamente calificados y competentes que transmiten sus conocimientos para aplicarlo en mi vida profesional.

Al Abog. Jimmy David Tamba Huamani, Gerente Municipal de la Municipalidad de Cieneguilla, por brindarme la oportunidad de investigar una problemática que al final ayudará a la Corporación Edil.

## **PÁGINA DEL JURADO**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Soledad Blanca Espino Manco estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la Administración Documentaria en la Municipalidad Distrital de Cieneguilla 2019”, en 71 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de setiembre de 2019

  
\_\_\_\_\_  
Br. Soledad Blanca Espino Manco  
DNI: 08999832

## Índice

Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índices	v
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
1.1 Trabajos previos	5
II. Método	18
2. 1. Tipo y diseño de la investigación	19
2.2 Operacionalización de las variables	19
2.3 Población y muestra	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Método de análisis de datos	23
2.6 Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
3.2.2. Prueba de hipótesis general	30
V. Discusión	36
V. Conclusiones	439
VI. Recomendaciones	41
VII. Referencias	44
Anexos	49
Anexo 1. Matriz de consistencia	50
Anexo 2. Cuestionarios	52
Anexo 3. Base de datos de la prueba piloto	55
Anexo 4. Base de datos de la muestra	59

## Índice de tablas

Tabla 1.	Matriz de Operacionalización de la variable: gestión del cambio organizacional	20
Tabla 2.	Matriz de Operacionalización de la variable: planificación estratégica	21
Tabla 3.	Niveles de confiabilidad	22
Tabla 4.	Estadística de fiabilidad de la gestión del cambio organizacional	23
Tabla 5.	Estadística de fiabilidad de la planificación estratégica	23
Tabla 6.	Descripción de las variables gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica	25
Tabla 7.	Descripción de la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica	26
Tabla 8.	Descripción de los niveles de la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica	26
Tabla 9.	Descripción de los niveles de la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica	27
Tabla 10.	Descripción de la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica	28
Tabla 11.	Descripción de la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica	28
Tabla 12.	Prueba de bondad de ajuste de los puntajes de las variables involucradas en el estudio	29
Tabla 13.	Coeficiente de correlación y significación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.	30
Tabla 14.	Coeficiente de correlación y significación de la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.	31

Tabla 15. Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.	32
Tabla 16. Coeficiente de correlación y significación de la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.	33
Tabla 17. Coeficiente de correlación y significación de la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.	34
Tabla 18. Coeficiente de correlación y significación de la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.	35



## Resumen

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe la Gestión del cambio organizacional y su relación con la planificación estratégica en la administración documentaria en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

La investigación fue cuantitativa, cuyo método fue hipotético-deductivo, tipo de estudio aplicada, el nivel fue correlacional y transversal; se utilizó un diseño no experimental. Para recolectar los datos usamos la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la población y la muestra estuvo conformado por 30 trabajadores no hubo muestreo porque fue una muestra censal. La confiabilidad se realizó con Alfa de Cronbach, para la primera variable gestión del cambio organizacional 0,753 y para la segunda variable planificación estratégica 0,851. Los resultados fueron: En la gestión del cambio organizacional el nivel es eficiente en 20 (66,7% y en sus dimensiones: Valoración está en un nivel eficiente, en 28 (93,3%); comunicación, nivel eficiente en 26 (86,7%); conocimientos, nivel moderado en 17 (56,7%); motivación nivel moderado en 17 (56,7%) y liderazgo nivel eficiente en 22 (73,3%) y en la variable planificación estratégica, nivel moderado en 20 (66,7%).

Se concluye que existe una correlación moderada entre la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria en la Municipalidad de Cieneguilla, cuya correlación Rho de Spearman fue 0,752.

**Palabras clave:** Gestión del cambio, valoración, comunicación, conocimientos, planificación estratégica.

## **Abstract**

The propose of this research work was to determine the relationship between the management of organizational change and its relationship with strategic planning in document administration in the Municipality of Cieneguilla, 2019

The focus of the reseacrh was quantitative, whose method was hypothetico-deductive whose type of study was applied, the level was correlational and it was transversal; a non-experimental design was used. To collect the data, we used the survey and we used the questionnaire, the population and the sample consisted of 30 workers with no sampling because it was a census sample. The reliability of the instruments was with Cronbach's alpha, for the first organizational change management variable 0.753 and for the second strategic planning variable 0.851. The results were: In the management of organizational change the level is efficient in 20 (66.7% and in its dimensions: Valuation is at an efficient level, in 28 (93.3%), communication, efficient level in 26 (86, 7%), knowledge, moderate level in 17 (56.7%), motivation moderate level in 17 (56.7%) and leadership efficient level in 22 (73.3%) and variable strategic planning, moderate level in 20 (66.7%).

It is concluded that there is a moderate correlation between the management of organizational change and strategic planning in the documentary administration in the Municipality of Cieneguilla, whose correlation Rho de Spearman was 0.752.

**Keywords:** Change management, assessment, communication, knowledge, strategic plan

## **I. Introducción**

Los problemas que encontramos en relación a las variables se evidencian a nivel mundial han generado una serie de cambios, por efecto de la globalización, por lo tanto, las organizaciones deben adaptarse al crecimiento y las evoluciones que se ven reflejados en las actitudes organizacionales. De allí que tanto las entidades públicas o privadas deben avanzar de acuerdo a lo que requieren estos cambios, tanto a nivel de organización, a nivel interno y externo y en el aspecto competitivo. Las instituciones privadas deben adecuarse a las normas y leyes que dan los gobiernos. Así mismo las organizaciones estatales presentan cambios deficientes y si evidenciamos lo que sucede a nivel mundial afecta la competitividad. La internacionalización en el aspecto económico la existencia de altos niveles de competencia, así como la tecnología se consideran como factores que producen cambio en las organizaciones y la renovación tienen su base en la innovación constante. De allí que Pérez, Vilariño y Ronda (2016, p. 292) afirmaron que “la gestión del cambio organizacional es fundamental para la realización de estrategias de éxito”.

Por su parte Vargas (2000, p. 2) considera que “los cambios acelerados que se están dando en estos tiempos afectan al aspecto social, económico, político y de hecho en las organizaciones los que transforman los estilos de vida y las acciones de los sujetos”. Es necesario establecer una política de gestión de cambio organizacional ya que encontramos problemas en las municipalidades cada vez que cambia la gestión no hay una continuidad en lo que plantea cada gestión y eso va en perjuicio del distrito que no avanza.

Por otro lado, en nuestro país no existe un sistema de planeamiento que lleve a una visión compartida a futuro, que venga desde el estado, las entidades y dejamos de lado la proyección a largo plazo, debido a que no existen políticas públicas coherentes, no existe una entidad que sea el órgano rector que tenga el liderazgo del planeamiento, cuando se generan los problemas se preocupan de pensar en el planeamiento. Por la década de los 70 existía el Instituto Nacional de Planificación, luego hubo el CEPLAN con ley N° 285522 luego la Ley del Sistema Nacional de Planeamiento estratégico que deroga a la anterior. Existe la preocupación de realizar planificación en nuestro país para mejorar las políticas de estado. En cuanto a la documentación que se maneja en las municipalidades no existe una planificación estratégica que ayude a un trabajo más ordenado y cumpliendo metas. Según Walter y Pando (2014) expresa que la planificación estratégica “es el mecanismo que apoya a los administrativos a tomar

decisiones en las entidades, es un mecanismo de gestión que sirve de apoyo a los cambios tanto internos como externos” (p. 5). La planificación estratégica adquiere importancia en las entidades públicas por la serie de problemas a los que se enfrentan, ya que se debe partir de objetivos o estrategias para lograr una buena gestión, ya que la planificación ayuda al análisis y la autoevaluación de la institución. Es un instrumento importante de gestión que debe tomarse en cuenta para realizar cambios de acuerdo a las demandas del medio para lograr mayor eficiencia.

Este trabajo se realizó en la Municipalidad Distrital de Cieneguilla, que representa al gobierno de tipo local el mismo que posee autonomía tanto en lo político, económico y administrativo en los cuestiones de su competencia dispuesto en la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, la cual ha sido modificada mediante la Ley N° 30937; ejecuta sus tareas haciendo uso de varios modelos de gestión organizacional, realizando cambios organizacionales en los empleados en los funciones de confianza.

De acuerdo a la Ley de Elecciones Electorales, elegimos alcaldes regionales y distritales cada 4 años en elección democrática, elegido el candidato de algún partido político, se elige también a los Regidores y al asumir sus cargos, designan funcionarios para los cargos de confianza (Gerentes y Subgerentes), los mismos que pueden ser personas que apoyaron en la campaña y/o por recomendación, también ingresan familiares o amigos, que en algunos casos no tienen la formación profesional para ocupar los puestos asignados. Es el caso que, designaron a un abogado como Gerente de Administración y Finanzas, debiendo ocupar ese puesto un Profesional en Ciencias Administrativas, Económicas y/o contable, tal como lo establece el MOF (Manual de Organización y Funciones) por competencias. El Alcalde, debido a la desconfianza o por incompetencia de sus funcionarios, realiza cambios, designando nuevos gerentes en cualquier momento, y en este caso, lo viene realizando de manera mensual sin considerar que estas acciones generan retrasos, tanto en las firmas de los cheques, habilitación de la caja chica mensual, genera incertidumbre en el personal que presta apoyo en dicha gerencia. Asimismo, realizan cambios en los procedimientos administrativos y modificación de Directivas, así también en la conformación de comités.

Cuando asume sus funciones el Alcalde y todo el equipo de Gerentes y Subgerentes, encuentran toda la documentación generada en la gestión anterior, en total desorden, hacinada en espacios que no corresponden, cajas sin etiquetar y es que

durante el proceso de transferencia, la documentación generada en las oficinas no son clasificadas como corresponde, haciendo difícil la ubicación de algún documento y las solicitudes que han sido presentadas con anterioridad, no se tiene conocimiento si fueron atendidas o simplemente lo archivaron sin darle el respectivo trámite, generando stress en el personal porque no ubican el documento, no existe base de datos que registran los documentos ni digital ni físico, genera retraso en el desarrollo de sus actividades, falta de comunicación y una mala atención a los vecinos del distrito, quienes esperan una atención eficiente y eficaz.

En la Municipalidad de Cieneguilla no se observa que existe planificación estratégica en lo relacionado a la administración documentaria, a pesar de contar con directivas del Archivo de la Nación, Directiva N°003-2019-AGN/DDPA Guía Técnica de archivo para gobiernos regionales y locales aprobado con Resolución Jefatural N°023-2019-AGN/J del 24/01/2019 que orienta el trabajo técnico archivístico a los gobiernos que representan a la región y en el ámbito local buscando su avance y fortalecimiento con el manejo adecuado de recursos para modernizar la gestión pública; para el ordenamiento de los documentos en los gobiernos locales, pero la falta de capacitación al personal, falta de infraestructura, mobiliario, equipos informáticos y materiales necesarios para el ordenamiento, tiene poca importancia el preservar o mantener un archivo en óptimas condiciones. Cada gestión municipal, almacena toda su documentación generada por todas las oficinas, sin clasificarlos por periodos o por áreas para su fácil ubicación; por lo que, considero que no existe una planificación estratégica en cuanto a la administración documentaria. Por lo tanto, el Alcalde, los funcionarios en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos, realicen la selección del personal de acuerdo al perfil profesional establecido en el MOF y de acuerdo a las actividades propias de cada área, colabore con la gestión, adecuándose a las políticas de la gestión municipal en curso, considerando que es importante se realicen cambios organizacionales que vayan acorde a los requerimientos que exige el mundo globalizado y que los trabajadores laboren en un ambiente de seguridad, con políticas adecuadas, trabajo en equipo que ayuden al desarrollo de sus labores de forma organizada y sistemática.

## **Trabajos previos**

Se tuvieron en cuenta trabajos internacionales a través de: Morales (2014) realizó el trabajo denominado que consideró como finalidad fue establecer la relación existente entre la gestión del cambio organizacional y el plan estratégico para una organización pública. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo, correlacional. Trabajó con 130 personas, el instrumento fue el cuestionario. Tuvo los siguientes resultados: la gestión del cambio organizacional estuvo en el nivel moderado, en 45,2%, luego en sus dimensiones, resistencia al cambio en nivel moderado 36,7%, en el cambio organizacional fue deficiente en 51,4% y en la reingeniería fue deficiente en 41,6%. Finalmente, el autor determina la relación existente entre la gestión del cambio organizacional y el plan estratégico y la correlación de Pearson es 0,712. Así mismo Navarro (2014) realizó un estudio cuyo objetivo general fue describir el proceso de gestión del cambio organizacional y el clima laboral del Sub Departamento de Compras y contrataciones con el fin de determinar algunos elementos que tienen que ver con los procesos de la Organización Pública Chilena, fue de enfoque cuantitativo, estudio descriptivo, correlacional, se entrevistó a 25 personas, utilizando el cuestionario para recolectar la información. Los resultados fueron: en la resistencia al cambio es moderado en un 32%, en el cambio organizacional moderado en 38% y la reingeniería deficiente en un 52%. La gestión del cambio organizacional tiene relación con el clima laboral de una Organización Pública Chilena. Las conclusiones fueron que para el proceso de gestión del cambio es fundamental el cambio organizacional. Sin aprendizaje no hay cambio, que para la generación de capacidades es importante el aprendizaje en equipo.

Por su parte Rosso (2015) en su trabajo tuvo como propósito determinar si la gestión del cambio organizacional incide la presentación de un plan estratégico, el trabajo fue con enfoque cuantitativo, para recoger la información usaron cuestionarios, encuestas e inventarios. La población fueron 200 personas. Los resultados de gestión del cambio organizacional fueron: valoración, en el nivel moderado 35. 6%, en conocimientos, en la comunicación nivel moderado 38,2%, en la motivación, 5,3% y en el liderazgo 24.5%. Se concluye que la GCO incide en el planeamiento estratégico, llegaron a elaborar un planeamiento estratégico, en base a varias metodologías, en principio ayudó a la realización de 50 proyectos que depurándose quedó en 39 que ayudarán a la comunidad. La conclusión fue que es importante liderar este tipo de

planes estratégicos porque involucra a la comunidad y se involucra a la gestión de la municipalidad.

También el estudio tomó en cuenta trabajos previos nacionales como el de: Loayza (2016) en su tesis el la finalidad fue establecer la relación existente entre la gestión del cambio del lugar donde se realizó el estudio. Estudio de tipo no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional la muestra fue 40 trabajadores, con muestra probabilístico aleatoria simple, para el recojo de información lo hizo con un cuestionario. Los resultados fueron los siguientes: en la gestión del cambio tuvo un nivel medio con una media aritmética de 224,8 de un total de 330 puntos y en la cultura organizacional 215,2 puntos. Concluye que existe correlación nula entre la gestión del cambio y la cultura organizacional con una correlación de 0,024 con nivel de significancia del 95%.

Por su parte Ortega y Solano (2015) en su trabajo el objetivo fue analizar y aplicar las teorías del cambio organizacional, se originan en las vivencias laborales privadas con todo lo que tiene que ver con relación a la gestión de procesos. Investigación básica, descriptiva, exploratoria. Diseño no experimental, cuantitativo, se trabajó con 150 personas en diferentes instituciones públicas, para reunir los datos para el estudio usó la encuesta. Se concluye que la que más entidades cambia es la estructura organizacional en un 48%, el cambio en el poder ejecutivo está dado por fuentes internas y externas en un 34%, los puntos críticos del cambio están en función del liderazgo en un 46%. Así mismo Blas (2017) llevó a cabo el estudio cuyo objetivo general fue entender las formas de liderazgo y su vinculación con el desempeño laboral, cuya muestra fueron 22 personas, fue de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, diseño correlacional para recolectar la información usaron el cuestionario tanto para el liderazgo como para el desempeño laboral. Se concluye en cuanto al liderazgo el 81.8% de los empleados consideran que el jefe tiene liderazgo intermedio, en el desempeño laboral el 100% está en el nivel medio. En cuanto a la relación entre el liderazgo y la dimensión cumplimiento de los objetivos del desempeño laboral la correlación de Pearson es 0,472, luego en la relación liderazgo y la calidad y conocimiento en el trabajo del desempeño laboral, la correlación de Pearson es 0,576, la relación entre liderazgo y disciplina y superación personal del desempeño laboral la correlación de Pearson es 0,666 que manifiesta que la relación es positiva fuerte; en la relación liderazgo e iniciativa y creatividad del desempeño laboral, la correlación de Pearson fue



0,472 y finalmente la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de acuerdo a la correlación de Pearson fue 0, 631 es decir es positiva fuerte.

Por otro lado, Chiuca (2017) en su trabajo de investigación, tuvo como propósito establecer el resultado de la planificación estratégica y así fomentar el desarrollo organizacional. El estudio fue cuantitativo, tipo aplicativo, nivel explicativo, diseño no experimental transversal. Se trabajó con 160 empleados y la muestra de 30. El instrumento fue el cuestionario. De acuerdo a los resultados la planificación estratégica es significativa en el desarrollo organizacional. Hay una relación entre las variables planificación estratégica y desarrollo organizacional de acuerdo a la prueba de regresión lineal  $R^2 = 0,266$ . En la planificación estratégica la capacidad de mejora del talento humano es el 40%, en la capacidad para conseguir los fines de la organización el 50%, la capacidad para el trabajo en equipo fue del 50%, el papel de líder de un grupo constantemente es el 40%, la habilidad de manejar el cambio, con respecto a la planificación estratégica de la misión y la visión están de acuerdo al contexto de la organización en un 53,3%. La conclusión fue que la municipalidad tiene débil estructura municipal como consecuencia de una inapropiada planificación estratégica del 20% para fomentar el desarrollo organizacional. De la misma forma Ramírez (2017) en su trabajo, planteó como finalidad total establecer la relación existente en la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral, el método de estudio fue el hipotético deductivo, estudio cuantitativo, tipo básica con diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. El trabajo se hizo con 60 trabajadores. La información fue recogida a través de un cuestionario. Los resultados en lo referente al cambio organizacional de los servicios que ofrece fue eficiente en 61.7%, en sus dimensiones: valoración es eficiente 92.3%; en la comunicación es eficiente en un 66.7%; en conocimientos es regular en un 60%; en la motivación es eficiente en un 53.3% y en el liderazgo es eficiente en 58.3% y se determina que no existe relación significativa entre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral, la correlación con Rho de Spearman  $=0,134$  y en el desempeño laboral tiene un 95% de nivel de eficiencia, en sus dimensiones es lo siguiente: en la productividad es eficiente en un 91,7%, en el trabajo en equipo es eficiente en un 73,3%, en el trabajo bajo presión es eficiente en un 70%, en los valores personales es eficiente en un 90%

Finalmente Sulca (2018) en su estudio, cuya finalidad general fue establecer la relación existente entre la gestión del cambio organizacional y planificación estratégica,

investigación cuantitativa, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la gestión del cambio organizacional es deficiente en 80 (66,7%), en las dimensiones: en los niveles de resistencia al cambio es deficiente 94 (78,3%), niveles de cambio organizacional es deficiente 94 (78,3%), en los niveles de reingeniería es deficiente 80 (66,7%), en la segunda variable en los niveles de planificación estratégica en 99 (82,5%), en sus dimensiones: en los niveles de cultura organizacional es deficiente en 83 (69,2%), en los niveles de políticas deficiente en 87 (69,2%), en los niveles de talento humano deficiente en 87 (72,5%). La conclusión fue la existencia de correlación positiva y significativa Rho de Spearman =0,837.

La investigación fue de dos variables la gestión del Cambio organizacional y planificación estratégica. En base a todo ello Collerette y Delisle (1988) definen que es:

Toda transformación evidenciada en la cultura o distribución de una organización que tiene una particularidad de durar en el tiempo, esta transformación evidenciada que le hace que haya cambio no es que sea tan grande sino que es evidenciada, es decir que tiene el carácter de obligatoriedad a cambiar a quien está en el entorno y la relatividad que se da en el cambio tiene que ver con el juicio de quien lo ve. (p. 30).

Existen algunas etapas que debemos tener en cuenta en la gestión del cambio organizacional. Sabemos que cada institución decide en qué momento cambiar, de acuerdo a sus necesidades y aspectos que la caracterizan, todos los esfuerzos que se realizan se hace bajo una estrategia de “investigación para la acción”. Según (Gordon, 1997, p. 14) “este modelo tiene un enfoque flexible al cambio, partimos de un diagnóstico de las situaciones que perturban la transformación, selección de lo que generó la transformación, elaboración de un propósito de acción, ejecución de la modificación y finalmente la evaluación del mismo”

En lo que respecta a la gestión del cambio organizacional manifiesta Pérez, Maldonado y Bustamante (2006) que “es un proceso que tiene que ver con la suma de esfuerzos organizacionales con el fin generar o producir una mejora, transformaciones que pueden ser de carácter cualitativo o cuantitativo de la realidad” (p. 233). Para lograr algo es necesario un trabajo en equipo, donde todos pongan los esfuerzos y las ideas con el propósito de realizar un cambio. Así mismo Blejmar (2000) afirma: “es el proceso deliberado que se diseña para hacer frente a los aspectos no deseados del mismo cambio

y potenciar todas las probabilidades de hacer un futuro diferente con las personas y su contexto. (p. 205). Desde este punto de vista las instituciones cambian por diversos motivos. Dentro de algunos de ellos es por entrar en competencia, porque buscan una forma de potenciarse, buscando las oportunidades que pueda haber en el mercado y entrando en una etapa de búsqueda para alcanzar la claridad en un entorno en el que existe incertidumbre.

Según (Chiavenato, 2004, p. 411) adiciona que “el cambio puede darse de forma gradual y permanente o de forma vertiginosa e impresionante, es materia de velocidad y profundidad. Los cambios pueden ser: según su naturaleza, según su magnitud y según su velocidad”

De acuerdo a (Acosta, 2002, p. 34) “el cambio organizacional es generado por fuerzas naturales del medio que rodea con impulso de las personas que las crean y las inducen”. La mayoría de los cambios se dan en el diario vivir y eso genera que varias entidades que lo evidencien como aspectos meramente accidentales, naturales.

Además, Barroso y Delgado (2007, p. 8) manifestaron que el cambio “es transformar la manera de trabajar en el que el recurso humano es fundamental y hay un requerimiento real y que los sujetos tienden a aceptarlo”. Desde este punto de vista las instituciones cambian por diversos motivos. Dentro de algunos de ellos es por entrar en competencia, porque buscan una forma de potenciarse, buscando las oportunidades que pueda haber en el mercado y entrando en una etapa de búsqueda para alcanzar la claridad en un entorno en el que existe incertidumbre.

La mayoría de los cambios se dan en el diario vivir y eso genera que varias entidades que lo evidencien como aspectos meramente accidentales, naturales.

Hellriegel y Slocum (2009) manifiestan que:

Es necesario diferenciar entre la transformación que acontece en las entidades y la modificación que se da entre los participantes de una determinada institución. El cambio organizacional planeado necesita tanto de los directivos como de los trabajadores, con el único fin de mejorar equipos, áreas, divisiones o la organización en general. (p. 410).

De allí que varios autores hablan del cambio planeado o no planeado, pero este está determinado de acuerdo a las modificaciones que quieren dar a la organización.

Según Sandoval (2014) expresa que:

El hablar de un cambio no planeado o no planificado es un cambio imprevisto, al azar, sin un fin estructurado y por otro lado existe el cambio planeado o planificado cuando la organización lo realiza de forma intencional, para mejorar el desempeño del momento y mirar al futuro. (p. 86).

Por su parte Domínguez y Giordano (2009) manifiestan que la gestión del cambio: “es planificar y evaluar el procedimiento de cambio con el fin de asegurar que si hay cambio sea de forma eficiente y de acuerdo a los procedimientos determinados, es vencer las barreras para lograr los objetivos planificados. (p. 108). Hoy en día las empresas están en constante cambio, ya que la economía globalizada, hace que el mercado tenga más exigencias. Según (Proulx, 2015, p. 105) manifiesta que “la gestión del cambio organizacional es cualquier transformación a nivel de cultura u organización de un sistema organizacional que puede ser de naturaleza durable”

Existen algunas etapas que debemos tener en cuenta:

Los tipos de gestión del cambio organizacional son necesarios y se dan de acuerdo a las circunstancias internas o externas y podría darse de forma planeada o no planeada. Es así que Newstrom y Davis (2003) afirman que: “Cuando existen cambios, podrían ser catastróficos o evolutivos de forma positiva o negativa, o ser muy fuertes o débiles, lentos o demasiados rápidos, pero cualquiera sea la circunstancia pueden producir efectos en los individuos que lo perciben. (p. 355). Por su parte Robbins y Judge (2013) este modelo es:

Un estado de transformación cimentado en la recolección de forma armónica de los datos y la selección con posterioridad del cambio para llegar a las deducciones del análisis de datos. Lo importante de este modelo es que cuenta con metodología científica para manejar mejor el cambio planeado. (p. 628).

Según (Kotter, 1997 citado en Sandoval 2014, p. 88) afirma que “Los procesos de cambio de segundo orden como sugerencia principal es que requieren de pequeños éxitos para dar ánimo a la institución mientras obtiene resultados”.

Entre las teorías y modelos de la gestión del cambio organizacional existen varias, pero Van de Ven y Poole (1995) lo clasifican en cuatro: Evolucionista,

Teleología, ciclos de vida y dialéctica. Según Van de Ven y Poole (1995) afirma que el evolucionista: “se da permanentemente en el proceso, puede ser acumulativa y probabilística, genera cambios en la Institución según las situaciones del entorno en el que se desarrollan, que tiene como fin la supervivencia de la institución. (p. 96). Por otro lado, el Modelo Teleológico Según Van de Ven y Poole (1995) expresa que: “las instituciones se mueven por metas lo que les impulsa a la transformación”. (p. 96) El cambio se produce porque los líderes que son los que propician el cambio o alguien en la institución dicen que deben cambiar para lo cual determinan una meta específica lo que es un proceso de tipo lineal y racional. Así mismo el Modelos del ciclo de vida Según (Van de Ven y Poole, 1995, p. 97) “la transformación tiene lógica, al mismo tiempo forma y programa que se encarga de regular el cambio, el mismo que seguiría una continuación unitaria y acumulativa. Este modelo tiene algunas coincidencias con el modelo evolucionista, pero se diferencia que el modelo de ciclos de vida se enfoca a los cambios individuales. Finalmente, el Modelo Dialéctico viene de una perspectiva Marxista-Hegelianista según Van de Ven y Poole, (1995), afirma: “tanto los empleados como los directivos son fundamentales en el proceso de cambio, en el que los grupos colectivos son centrales para este modelo”. (p. 97).

La gestión del cambio organizacional según Domínguez y Giordano (2009) “considera las dimensiones de valoración, comunicación, conocimientos, motivación y liderazgo”. (p. 111). En la dimensión valoración De acuerdo a Domínguez y Giordano (2009) consideró que la valoración: “Tiene que ver con las convicciones básicas de los individuos en relación a los juicios entre lo correcto y deseable, valores de la institución, con el fin de evidenciar que ellos estén acordes a los de la organización”. (p. 111). Luego en la Comunicación Domínguez y Giordano (2009) afirmó que: Es un proceso que se relaciona con las técnicas y tareas direccionadas a mejorar los mensajes que realizan los participantes de una entidad y su entorno”. (p. 116). Luego en la dimensión Conocimientos Domínguez y Giordano (2009) los conocimientos: “se combina la capacitación y entrenamiento, necesario para determinados cargos o funciones dentro de una institución, es decir la trasmisión de conocimientos a los trabajadores que ayudan a la eficiencia y efectividad en el puesto que desempeñan. (p. 117). En la Dimensión Motivación de acuerdo a Domínguez y Giordano (2009) “son los procesos que tienen que ver con la constancia del esfuerzo que lleva a cabo un individuo para lograr una meta”. (p. 119). Esta dimensión tiene que ver con el aspecto positivo

que tienen las personas de perseverar para alcanzar un objetivo para tener una mejora continua. Finalmente, en la dimensión Liderazgo Según Domínguez y Giordano (2009) afirmó: “es un proceso que influye en las acciones de una persona, o grupo, para alcanzar un objetivo en común, no son solo líderes de calidad del momento, sino los que permanezcan en el tiempo. (p. 120)

**En la segunda variable** definimos la planificación estratégica y partimos de que el planeamiento viene de plan que se fundamenta en el latín cuyo concepto es “espacio que es la base de un edificio” luego comprendió como “diseño de un edificio” o “repartición del espacio que coge el cimiento de una edificación”. Lo que equivale posteriormente a “una estructura básica de diseño de cimientos y cimiento de un edificio” lo que luego cambio a “simbolización gráfica de cualquier espacio”. La palabra estrategia de acuerdo a su raíz etimológica tiene que ver con el término “puesto” refiriéndose al jefe del ejército, es decir el de mayor jerarquía.

La planeación estratégica ayuda a encontrar el diagnóstico, analizar, hacer reflexiones para tomar decisiones que tengan que ver con el momento actual y lo que se pueda hacer con miras al futuro, con el pasar de los años esta definición se relacionó con el aspecto psicológico, como cimientos, destrezas que son parte de la personalidad del líder de un ejército que tienen que ver con el temperamento, carácter, destreza, manejo para conducir personas. En la época de Pericles (450 A.C.) el término tenía que ver con las destrezas de conducción, entre ellas estaban (liderazgo, gestión, capacidad, poder) y en los tiempos de Alejandro Magno (330 A. C) fue ingenio, destreza, pero como uso de la fuerza, la habilidad para anticiparse a las ideas del enemigo, la forma de administrar el gobierno y de la guerra. Posteriormente se juntan las palabras “plan y estrategia” que se introdujo tanto a la administración pública como privada y salió lo que hoy se usa como “planeamiento estratégico”. La planificación estratégica tiene que ver con la visión, misión, la construcción de los fines y metas, es planificar el desarrollo de la organización, es tomar decisiones acerca de las acciones que se va a continuar, principiar en las acciones que se eligen, y luego realizar la retroalimentación del desempeño para retornar a planificar si es necesario. Hay varios autores que hablan acerca de la planificación estratégica dentro de ello está: Stonner (1999) afirma que la planificación estratégica “es todo aquello que una organización fija para salir adelante como son potencial de trabajo, capital, clientes, entre otros” (p. 28). Es importante al momento de planificar realizar algunas interrogantes ¿Qué hacemos?, es decir cuál va a

ser el horizonte, ¿para qué lo hacemos? Estamos viendo el fin, el propósito, ¿Cómo resurgimos? Es decir, las medidas que se van a tomar en cuenta para salir a delante. Por otro lado, según Goodstein (1998) indica que la planificación estratégica “es la elaboración, mejora y realización de procedimientos con el propósito de lograr metas o fines trazados”. (p. 45).

Según Walter y Pando (2014) manifestaron que la planificación estratégica: “es el motor que mueve a los directivos a tomar decisiones, es un mecanismo de gestión, en el quehacer del momento y la vía para vana a caminar para ajustar al cambio con la ayuda de recursos humanos. Este mecanismo permite a las organizaciones preparase a cualquier modificación que pueda haber en el interior o exterior de la compañía (p. 18). En la planificación estratégica las personas y las entidades pueden saber sus requerimientos para poder interactuar de acuerdo a un entorno activo y avance permanente.

Para Serna (1997, p. 76) “es el sumario que hace que la institución defina su misión, fines y estrategias”. En este sentido la participación es activa en cuanto a los actores sociales y organizaciones, se consigue de manera constante la información sobre los factores que son los puntos exactos para el éxito, su estudio, apoyo y arreglos con cierta periodicidad para que se vuelva en una clase de gestión que realice para ser positivo y premonitorio.

De acuerdo a Ramírez y Cabello (1997) “Una organización competitiva la primera herramienta que debe implementar es el planeamiento estratégico, porque puede ayudar a evidenciar hacia dónde quiere ir, que a partir de donde está, usando estrategias puede lograr su misión” (p. 72). El planeamiento estratégico permite caminar con pie firme con el fin de plantear bien la misión de la organización y luego proyectarse a futuro teniendo en cuenta la visión de la empresa. Por otro lado, Pacheco (2006) manifestó:

La planeación estratégica ayuda a los directivos de una empresa que prevean su futuro y realicen procesos y operaciones para lograrlos. Lo divide en cinco: selección de la misión; ambiente competitivo externo para encontrar las oportunidades y amenazas y en el ámbito interno las fortalezas y debilidades; elección de estrategias en las fortalezas y debilidades para tomar ventaja de las ocasiones y enfrentar las advertencias y la ejecución de la estrategia. (p. 38).

Tenemos como elementos del planeamiento estratégico los siguientes autores:

Según Koontz y O'donnell (1998) el planeamiento estratégico tiene los siguientes elementos:

Objetivos (propósitos a los que se orienta la actividad; visión: narrado en forma clara los objetivos que se quiere alcanzar); misión, actividad de una empresa; estudio de factores internos y externos; políticas, maneras de entender para canalizar el pensamiento y la acción; procedimientos, programas, estrategias usadas para lograr planes; presupuestos. (p. 67).

Los componentes de la planeación estratégica por algunos autores:

Por su parte Mintzberg y Quinn (1998) cuentan con:

Misión (lo que hace la entidad); valores (expuestos que son los elementos de la organización); estrategias (parte de las metas y políticas de la empresa, organiza la secuencia de las tareas a ejecutar); Metas u objetivos (lo que se quiere lograr y el momento de logro de resultados); políticas (normas con límites para ejecutar la actividad); programas (detalla las tareas para el logro de propósitos; decisiones estratégicas (transformación de lo que se puede predecir y las que no); y Visión (metas a futuro). (p. 29)

Pero de acuerdo a Goodstein (1998) se considera dentro de la planificación estratégica: “la visión como se ve la empresa a futuro. Misión: lo que hace la entidad en el momento; Valores: ideas que son comunicadas con precisión en su cultura y prioridades. (p. 45).

Finalmente, entre las dimensiones de la planeación estratégica tenemos: cultura organizacional que según Walter y Pando (2014) se considera que “está la misión acciones del momento, visión metas a futuro, luego objetivos y finalmente los programas que detalla las tareas requeridas para el logro de los fines” (p. 29). Así mismo las políticas Walter y Pando (2014) afirma que “son las normas que ponen los límites para ejecutar la acción. El servicio, es el tipo de servicio que ofrece”. (p. 28) y finalmente el talento humano según Walter y Pando (2014) expresa: “Que la persona posee destrezas y habilidades para realizar su trabajo y utiliza la comunicación y sus valores que son una serie de enunciados que tiene que ver con los principios de la organización”. (p. 30).



Por otro lado, la planeación estratégica permite realizar las fortalezas y debilidades como parte interna y luego en base a ellas ver de qué manera influyen las oportunidades y amenazas como elementos externos a la empresa.

Según Sielinski (2007) los elementos de la planeación estratégica son: “Crear una misión y una visión, implantar metas, encontrar estrategias, establecer planes de acción y hacer el seguimiento del plan para actualizarlo. (p. 33).

Luego de todos estos detalles La Formulación del problema general es: ¿Qué relación existe entre la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?. En relación a los problemas específicos tenemos: a) ¿Qué relación existe entre la valoración de la gestión del cambio organizacional y planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019? b) ¿Qué relación existe entre la comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019? c) ¿Qué relación existe entre los conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019? d) ¿Qué relación existe entre la motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019? e) ¿Qué relación existe entre el liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?

Justificamos el estudio a través de una *Justificación teórica* en modelos teóricos para ejecutar la gestión de cambio organizacional en la Municipalidad de Cieneguilla, conocimiento científico que aportará para llevar a cabo un buen planeamiento estratégico, tomando en cuenta aspectos sustanciales en pos de la mejora de la planificación estratégica de la administración documentaria. Existen algunos estudios que sirven de referentes tanto para la gestión del cambio organizacional y el planeamiento estratégico, pero no los suficientes en el sector público. El presente estudio tiene como propósito buscar el mejoramiento en los procedimientos de gestión del cambio organizacional para que el planeamiento estratégico alcance sus metas y la administración documentaria cambie, por otro lado, el usuario se sienta satisfecho. Así mismo los resultados del presente estudio pueden servir de guía y de apoyo para futuras investigaciones.

En relación a la *Justificación práctica* en la realidad práctica los resultados del presente estudio ayudarán a dar recomendaciones a las autoridades públicas para que puedan implementar mejor la gestión, teniendo en cuenta que la planificación estratégica ayudará a cumplir los propósitos.

Finalmente, en la *Justificación metodológica* la aplicación de los instrumentos previamente validados de las dos variables servirán de aporte para nuevas investigaciones y será un material importante para los investigadores que se inclinen al estudio de temas similares. Pretendemos que este estudio al aportar modificaciones en la gestión del cambio organizacional logre eficiencia en el planteamiento estratégico.

Respecto a la hipótesis general se planteó lo siguiente: existe relación entre el cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. Así mismo planteamos las hipótesis específicas: a) Existe relación entre la valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. b) Existe relación entre la comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. c) Existe relación entre los conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. d) Existe relación entre la motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. e) Existe relación entre el liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Establecer la relación que existe entre el cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019, así como los objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre la valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. b) Establecer la relación que existe entre la comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. c) Establecer la relación que existe entre los conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de

Cieneguilla, 2019. d) Establecer la relación que existe entre la motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. e) Establecer la relación que existe entre la motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

## **II. Método**

## **2. 1. Tipo y diseño de la investigación**

Esta investigación usó el enfoque cuantitativo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron: “cuando recolectamos la información a través de un instrumento de investigación, estos son examinados en una estadística descriptiva e inferencial las que ayudan a tomar decisiones en función a la hipótesis planteada”. (p. 148)

De acuerdo al propósito del trabajo de investigación fue aplicada que de acuerdo a (Carrasco, 2009, p. 43) “esta posee fines de aplicación inmediata y amplía el conocimiento científico”.

### **Diseño de la investigación**

La investigación fue no experimental, corte transversal y correlacional. De acuerdo a (Carrasco, 2009) “el diseño no experimental no posee manejo de las variables, es transversal puesto que el estudio emplea sucesos de la realidad en un momento específico y es correlacional, descriptivo, pues indaga sobre la asociación de las variables y describe y analiza su influencia.

## **2.2 Operacionalización de las variables**

Variable 1: Gestión del cambio organizacional

Según Domínguez y Giordano (2009): “es llevar la planificación y evaluación en el proceso de cambio con el propósito de asegurar que el cambio sea eficiente y según los procedimientos determinados, vencer todas las barreras para lograr los objetivos planificados”. (p. 108).

### **Variable 2: Planificación estratégica**

Según Walter y Pando (2014) manifestaron que: “Esta mueve a los directivos a tomar decisiones. Este mecanismo permite a las organizaciones prepararse a cualquier modificación que pueda haber en el interior o exterior de la compañía”. (p. 18).

En relación a la operacionalización de las variables tenemos:

Tabla 1.

*Matriz de Operacionalización de la variable: gestión del cambio organizacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos por dimensiones	Niveles y rangos de la variable	
<b>Gestión del cambio organizacional</b>	<b>Valoración</b>	Esfuerzo y lealtad	1,2,	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	<b>Valoración</b> Eficiente (30-40) Moderado (19-29) Deficiente (8-18)	Eficiente (147-200)	
		-Circunstancias competitividad	y 3,4, 5,6				
		-Cuidado pertenencia	y 7,8				
		-Honradez respeto	y				
	<b>Comunicación</b>			9,10, 11,12, 13,14,15, 16,17,18		<b>Comunicación</b> Eficiente (38-50) Moderado (24-37) Deficiente (10-23)	Deficiente (40-93)
		-Demandas					
		-Oportunidades					
		-Comunicación					
	<b>Conocimientos</b>			19,20 21,22			
-Conocimientos adquiridos							
-Conocimientos aplicados							
<b>Motivación</b>			23,24, 25,26 27,28 29,30				
	-Promoción						
	-Evaluación						
	-Aceptación						
	-Motivación						
<b>Liderazgo</b>			31,32, 33,34,35 36,37, 38 39,40				
	-Órdenes de líder						
	-Entorno laboral						
	-Atiende preguntas						
	-Políticas de cambio						
					<b>Liderazgo</b> Eficiente (38 - 50) Moderado(24-37) Deficiente (10-23)		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

*Matriz de Operacionalización de la variable: planificación estratégica*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos por dimensiones	Niveles y rangos de la variable
<b>Planificación estratégica</b>	<b>Cultura organizacional</b>	-Misión de la Institución -Visión de la Institución -Información real de la organización	1, 2,3 4,5,6, 7,8,9,	Escala de Likert -Totalmente en desacuerdo (1)  -En desacuerdo (2)	<b>Cultura organizacional</b> Eficiente (34-45) Moderado (22-33) Deficiente (9-21)	Eficiente (74-100)  Moderado (47-73)  Deficiente (20-46)
	<b>Políticas</b>	-De servicio y atención al cliente	10,11,12	-Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3)	<b>Políticas</b> Eficiente (13 -15 ) Moderado (8-12) Deficiente (3- 7 )	
	<b>Talento humano</b>	-Formas de comunicación -Práctica de Valores - Toma de Decisiones	13,14,15, 16,17,18, 19,20	-De acuerdo (4)  -Totalmente de acuerdo (5)	<b>Talento humano</b> Eficiente (32 - 40) Moderado (20-31) Deficiente (8-19)	

*Fuente:* Elaboración propia

## 2.3 Población y muestra

### Población

“Son todos los elementos que están dentro de un ámbito espacial donde se lleva a cabo el estudio” (Carrasco, 2009, p. 236). En el presente trabajo la población está representado por 30 trabajadores, que son funcionarios (Gerentes y Sub Gerentes) designados de la Municipalidad de Cieneguilla. No existe muestra porque trabajamos con el íntegro de la población.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se usó fue la encuesta en las dos variables que formaron parte de la investigación.

Según Sánchez y Reyes (2015) “la técnica de recoger los datos, son los métodos que toma en cuenta el investigador, información necesaria de una realidad de acuerdo de los fines del estudio, esta técnica varía y depende del método de investigación. El instrumento del estudio fue el cuestionario para la dos variables.

Para recoger la información en la variable gestión del cambio organizacional se usó el cuestionario de 40 ítems con 5 dimensiones: Valoración (8 ítems), comunicación (10 ítems), conocimientos (4 ítems), Motivación (8 ítems) y liderazgo (10 ítems), la confiabilidad fue 0,953. Se realizó en un tiempo de 20 minutos en la Municipalidad de Cieneguilla y para la segunda variable fue un cuestionario de 20 ítems con 3 dimensiones: Cultura organizacional (9 ítems), políticas (3 ítems), talento humano (8 ítems), la confiabilidad fue 0,851

### **Validez**

De acuerdo a Carrasco (2009) “es la valoración que se lleva a cabo al instrumento que se empleará con la finalidad de observar la relación, autenticidad y propiedad del tema” (p. 337). El instrumento se validó por 3 expertos, los que analizaron la firmeza interna de los instrumentos y estos emitirán sus opiniones y de acuerdo a ello se aplicó y por otro lado se tomó el cuestionario a un grupo denominado piloto en número de 20 con rasgos muy parecidos a los del presente estudio.

### **Confiabilidad**

Por otro lado, la confiabilidad de acuerdo a Carrasco (2009) afirma que: “es el que permite conseguir resultados similares cuando se aplica una o más veces a un individuo o grupo de individuos en etapas diferentes de tiempo”. (p. 339). Si el instrumento es confiable es fundamental porque de ello depende los resultados que obtengamos.

Tabla 3.

#### *Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente. Hogan (2004, p. 45)



Tabla 4.

*Estadística de fiabilidad de la gestión del cambio organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.953	20

La confiabilidad es alta de acuerdo a Hogan (2004)

Tabla 5.

*Estadística de fiabilidad de la planificación estratégica*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.851	20

El nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad.

Para recolectar la información una vez validado los instrumentos y sabiendo que es confiable, los instrumentos se utilizaron con 30 personas, dos instrumentos para recolectar información sobre ambas variables. Para la gestión del cambio organizacional empleamos un cuestionario de 40 interrogantes con cinco dimensiones, entre ellas están valoración, comunicación, conocimientos motivación y liderazgo y para la variable numero dos un cuestionario de 20 interrogantes con tres dimensiones: cultura organizacional, políticas y talento humano. Los cuestionarios fueron manejados en 20 minutos cada uno.

## **2.5 Método de análisis de datos**

Se llevó a cabo de forma descriptiva e inferencial. En el primero se trasladó la información a Excel y en el tratamiento de la información se realizó en el SPSS, en este se compararan las medias para llegar al resultado final. Para encontrar la relación de las variables usamos Rho de Spearman y en la parte inferencial se tomó en cuenta toda la información obtenida después de la investigación, los mismos que se mostraron en tablas.

## **2.6 Aspectos éticos**

La investigación consideró algunos aspectos éticos que empezó con el permiso de la Universidad César Vallejo, y en el que afirmo que todos los datos de la presente investigación cuenta con toda la confiabilidad y sinceridad y veracidad, en ningún momento se alteró los datos, ni se puso una información que no sea lo real.

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de los resultados

Gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Tabla 6.

*Descripción de las variables gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica*

		Planificación estratégica de la administración documentaria			
		Moderado	Eficiente	Total	
Gestión del cambio organizacional	Moderado	Recuento	10	0	10
		% del total	33,3%	0,0%	33,3%
	Eficiente	Recuento	10	10	20
		% del total	33,3%	33,3%	66,7%
Total		Recuento	20	10	30
		% del total	66,7%	33,3%	100,0%

*Fuente:* información derivada del empleo de los instrumentos de recopilación de información.

De la Tabla 6, la gestión del cambio organizacional es *moderado* según el 33.3% de los encuestados, mientras que el 66.7% manifiesta que es *eficiente*. El 33.3% refiere que la gestión del cambio organizacional es de nivel *moderado*, y la planificación estratégica de la administración documentaria es de nivel *moderado*. Por otro lado, el 33.3% menciona que la gestión del cambio organizacional es de nivel eficiente, también la planificación estratégica se ubica también en el mismo nivel.

## Dimensión valoración y planificación estratégica

Tabla 7.

*Descripción de la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica*

		Planificación estratégica de la administración documentaria			
		Moderado	Eficiente	Total	
Valoración	Moderado	Recuento	2	0	2
		% del total	6,7%	0,0%	6,7%
	Eficiente	Recuento	18	10	28
		% del total	60,0%	33,3%	93,3%
Total		Recuento	20	10	30
		% del total	66,7%	33,3%	100,0%

*Fuente:* información derivada del empleo de los instrumentos de recopilación de información.

De la Tabla 7, se evidencia que la gestión del cambio organizacional en su dimensión valoración es *moderado* según el 6.7% de los encuestados, mientras que el 93.3% manifiesta que es *eficiente*. El 60.0% de los encuestados manifiesta que la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional es de grado *eficiente*, mientras que la planificación estratégica de la administración documentaria es solo de nivel *moderado*.

## Dimensión comunicación y la planificación estratégica en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

Tabla 8.

*Descripción de los niveles de la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica*

		Planificación estratégica de la administración documentaria			
		Moderado	Eficiente	Total	
Comunicación	Moderado	Recuento	3	1	4
		% del total	10,0%	3,3%	13,3%
	Eficiente	Recuento	17	9	26
		% del total	56,7%	30,0%	86,7%
Total		Recuento	20	10	30
		% del total	66,7%	33,3%	100,0%

*Fuente:* información derivada del empleo de los instrumentos de recopilación de información.

De la Tabla 8, se comprueba que el nivel de la gestión del cambio organizacional en su dimensión comunicación es *moderado*, en el 13.3% de los preguntados, mientras que el 86.7% manifiesta que es *eficiente*. El 56.7% de los preguntados refiere que la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional es de nivel *eficiente*, mientras que la planificación estratégica también es *moderado*.

### **Dimensión conocimientos y la planificación estratégica en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019**

Tabla 9.

*Descripción de los niveles de la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica*

			Planificación estratégica de la administración documentaria		Total
			Moderado	Eficiente	
Conocimientos	Deficiente	Recuento	2	1	3
		% del total	6,7%	3,3%	10,0%
	Moderado	Recuento	15	2	17
		% del total	50,0%	6,7%	56,7%
	Eficiente	Recuento	3	7	10
		% del total	10,0%	23,3%	33,3%
Total	Recuento	20	10	30	
	% del total	66,7%	33,3%	100,0%	

*Fuente:* información derivada del empleo de los instrumentos de recopilación de información.

De la Tabla 9, la gestión del cambio organizacional en su dimensión conocimientos es *deficiente* de acuerdo al 10.0% de los encuestados, mientras que el 33.3% menciona que es *eficiente*. El 50.0% de los preguntados refiere que la dimensión conocimientos es de grado *moderado*, y la planificación estratégica está en el mismo nivel. La dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional es de nivel *eficiente*, así mismo la planificación estratégica se ubica en el mismo nivel, según el 23.3% de los encuestados.

### Dimensión motivación y la planificación estratégica

Tabla 10.

*Descripción de la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica*

		Planificación estratégica de la administración documentaria		Total	
		Moderado	Eficiente		
Motivación	Moderado	Recuento	15	2	17
		% del total	50,0%	6,7%	56,7%
	Eficiente	Recuento	5	8	13
		% del total	16,7%	26,7%	43,3%
Total		Recuento	20	10	30
		% del total	66,7%	33,3%	100,0%

*Fuente:* información derivada del empleo de los instrumentos de recopilación de información.

De la Tabla 10, se comprueba que la gestión del cambio organizacional en su dimensión motivación es *moderado* según el 56.7% de los encuestados, mientras que el 43.3% manifiesta que es *eficiente*. El 50.0% de los encuestados manifiesta que la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional es de grado *moderado*, y la planificación estratégica también está en ese nivel.

### Dimensión liderazgo y la planificación estratégica en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

Tabla 11.

*Descripción de la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica*

		Planificación estratégica de la administración documentaria		Total	
		Moderado	Eficiente		
Liderazgo	Moderado	Recuento	8	0	8
		% del total	26,7%	0,0%	26,7%
	Eficiente	Recuento	12	10	22
		% del total	40,0%	33,3%	73,3%
Total		Recuento	20	10	30
		% del total	66,7%	33,3%	100,0%

*Fuente:* información derivada del empleo de los instrumentos de recopilación de información.

De la Tabla 11, se comprueba que la gestión del cambio organizacional en su dimensión liderazgo es *moderado* según el 26.7% de los encuestados, mientras que el 73.3% manifiesta que es *eficiente*. Además, el 40.0% de los preguntados manifiesta que la dimensión liderazgo es de grado *eficiente*, y la planificación estratégica de la administración documentaria también es de nivel *moderado*.

## Prueba de hipótesis

### Prueba de normalidad

En el estudio se llevó a cabo el análisis estadístico fundamentado en la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria; antes del cual fue necesario realizar la prueba de normalidad, a fin de comprobar si las variables proceden o no de una distribución normal. Las hipótesis sobre los resultados se describen del modo siguiente: la hipótesis nula asume que la información de la muestra proceden de un grupo de personas ordenado normalmente. Si el valor de p es menor al nivel de significación establecido (p-valor= .05) se rechaza la hipótesis nula estableciendo la existencia de evidencia para determinar que la información procede de una distribución normal. No obstante, corresponde acordarse que en caso inverso el valor de p es mayor que el nivel de significación determinado no se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, de la información expuesta en esta tabla en relación de que la información recopilada no proceden de una distribución normal, es posible determinar que debemos emplear estadígrafos idóneos a la estadística no paramétrica, a decir el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 12.

*Prueba de bondad de ajuste de los puntajes de las variables involucradas en el estudio*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Valoración	,275	30	,000
D2: Comunicación	,404	30	,000
D3: Conocimientos	,772	30	,000
D4: Motivación	,632	30	,000
D5: Liderazgo	,554	30	,000
V1: Gestión del cambio organizacional	,597	30	,000
V2: Planificación estratégica de la administración documentaria	,597	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### 3.2.2. Prueba de hipótesis general

Ho: No hay relación directa entre los niveles de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Ha: Hay relación directa entre los niveles de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Tabla 13.

*Coefficiente de correlación y significación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.*

			Gestión del cambio organizacional	Planificación estratégica en la administración documentaria
Rho de Spearman	Gestión del cambio organizacional	Coefficiente	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Planificación estratégica en la administración documentaria	Coefficiente	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

La información de la tabla 13 exponen una relación moderada ( $Rho = .752$ ) entre la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria. El valor de p (Sig.= .000) es menor de .05 (valor permitido), por lo tanto a un 5% de confianza se rechaza la hipótesis nula. Entonces, es posible demostrar estadísticamente que hay una relación positiva, aunque moderada, entre los niveles de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad en estudio. Estos resultados son al 99% de seguridad.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis específica

#### Prueba de hipótesis específica uno



Ho: No existe relación directa entre los niveles de la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Ha: hay relación directa entre los niveles de la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Tabla 14.

*Coefficiente de correlación y significación de la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.*

			Valoración	Planificación estratégica en la administración documentaria
Rho de Spearman	Valoración	Coefficiente	1,000	,207**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Planificación estratégica en la administración documentaria	Coefficiente	,207**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

La información de la tabla 14 expone una relación baja ( $Rho = .207$ ) entre la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria. El valor de p (Sig.= .000) es menor de .05 (valor permitido), por lo tanto a un 5% de seguridad se rechaza la hipótesis nula. Entonces es posible demostrar estadísticamente que hay una relación positiva, aunque baja, entre los niveles de la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad en estudio. Estos resultados son al 99% de seguridad.

### **Prueba de hipótesis específica dos**

Ho: No hay relación directa entre los niveles de la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Ha: Hay relación directa entre los niveles de la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Tabla 15.

*Coefficiente de correlación y significación entre la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.*

			Comunicación	Planificación estratégica en la administración documentaria
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Planificación estratégica en la administración documentaria	Coefficiente	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

La información de la tabla 15 expone una relación moderada ( $Rho = .511$ ) entre la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria. El valor de p (Sig.= .000) es menor de .05 (valor permitido), por lo tanto a un 5% de seguridad se rechaza la hipótesis nula. Entonces es posible demostrar estadísticamente que hay una relación positiva, aunque moderada, entre los niveles de la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad en estudio. Estos resultados son al 99% de seguridad.

### **Prueba de hipótesis específica tres**

Ho: No hay relación directa entre los niveles de la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Ha: Hay relación directa entre los niveles de la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Tabla 16.

*Coefficiente de correlación y significación de la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.*

			Conocimientos	Planificación estratégica en la administración documentaria
Rho de Spearman	Conocimientos	Coefficiente	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Planificación estratégica en la administración documentaria	Coefficiente	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

La información de la tabla 16 expone una relación moderada ( $Rho = .611$ ) entre la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria. El valor de p ( $Sig. = .000$ ) es menor de .05 (valor permitido), por lo tanto a un 5% de seguridad se rechaza la hipótesis nula. Entonces es posible demostrar estadísticamente que hay una relación positiva, aunque moderada, entre los niveles de la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de en estudio. Estos resultados son al 99% de seguridad.

#### **Prueba de hipótesis específica cuatro**

Ho: No hay relación directa entre los niveles de la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Ha: Hay relación directa entre los niveles de la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Tabla 17.

*Coefficiente de correlación y significación de la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.*

			Motivación	Planificación estratégica en la administración documentaria
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Planificación estratégica en la administración documentaria	Coefficiente	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

La información de la tabla 17 expone una relación moderada ( $Rho = .766$ ) entre la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria. El valor de p ( $Sig. = .000$ ) es menor de .05 (valor permitido), por lo tanto a un 5% de seguridad se rechaza la hipótesis nula. Entonces es posible demostrar estadísticamente que hay una relación positiva, aunque moderada, entre los niveles de la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad en estudio. Estos resultados son al 99% de seguridad.

#### **Prueba de hipótesis específica cinco**

Ho: No hay relación directa entre los niveles de la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Ha: Hay relación directa entre los niveles de la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

Tabla 18.

*Coefficiente de correlación y significación de la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.*

		Liderazgo	Planificación estratégica en la administración documentaria
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Planificación estratégica en la administración documentaria	Coefficiente	,611**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado de correlación de variables

La información de la tabla 18 expone una relación moderada ( $Rho = .611$ ) entre la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria. El valor de p (Sig.= .000) es menor de .05 (valor permitido), por lo tanto a un 5% de seguridad se rechaza la hipótesis nula. Entonces es posible demostrar estadísticamente que hay una relación positiva, aunque moderada, entre los niveles de la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad en estudio. Los resultados exponen un grado de significancia al 99%.

## **V. Discusión**

Este trabajo tuvo como finalidad general establecer la relación existente entre la gestión del cambio organizacional y el planeamiento estratégico en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, en la cual arrojó como resultado una relación moderada de la gestión del cambio organizacional y el planeamiento estratégico de acuerdo a la correlación con Rho de Spearman de 0,752, trabajo con cinco dimensiones del gestión del cambio como son: valoración, comunicación, conocimientos, motivación y liderazgo. Este estudio se sustentó en estudios tanto internacionales como nacionales.

En Internacionales encontramos a Morales (2014) que en los resultados de su trabajo que afirma que la gestión del cambio organizacional estuvo en el nivel moderado, en 45,2%, y la presente investigación está en un nivel eficiente en 66,7% difiere en sus dimensiones que son: resistencia al cambio se encuentra en un nivel moderado 36,7%, en el cambio organizacional en cambio fue deficiente en 51,4% y en la reingeniería también fue deficiente en 41,6%. La tesis de Morales que en su conclusión expresa que existe relación entre la gestión del cambio organizacional y el planeamiento estratégico y la correlación de Pearson es 0,712 coincide con vuestra investigación ya que tiene una correlación de 0,752. Pero es necesario que las instituciones realicen un planeamiento en cualquier tipo de entidad ya que porque tendrán un horizonte al que van a enfocar.

Por otro lado Navarro (2014) en Chile en su estudio afirma que existe relación entre la gestión del cambio organizacional y el clima laboral, pero difiere de la investigación en las dimensiones que utiliza, ya que trabajó con la resistencia al cambio que se encontró en un nivel moderado en 32%, el cambio organizacional está en un nivel moderado, en cambio la reingeniería es deficiente en 52%, el proceso de gestión del cambio requiere el cambio organizacional, para lo cual es necesario que las personas trabajen en equipo.

Así mismo Rosso (2015) en su trabajo de investigación, concluye que en la dimensión valoración está en un nivel moderado del 35,6% que difiere del presente estudio que es eficiente en 93,3%, luego en la dimensión comunicación está en nivel moderado que difiere con este trabajo que está en un nivel eficiente del 86,7%. Por otro en la dimensión conocimientos está en un nivel moderado del 38,2% que coincide con este estudio que está en un nivel moderado del 56,7%.

Así mismo trabajamos con antecedentes nacionales como es el caso de Loayza (2016) que concluye que hay relación nula entre la gestión del cambio organizacional y la cultura organizacional. Por su parte Ortega y Solano (2015) afirma que lo que más está sujeto a cambio es la estructura organizativa y considera que en los puntos críticos están el liderazgo que está en un 46%, difiere en que el liderazgo está en un nivel eficiente del 73,3%. Para Blas (2017) en cambio con respecto al liderazgo de la gestión del cambio organizacional existe un liderazgo intermedio que difiere con este estudio. Es necesario que la persona que dirige la institución tenga cierto liderazgo ya que así podrá orientar de la mejor forma y llegar a un consenso con los trabajadores.

Por su parte Ramírez (2017) en su trabajo de investigación, de tipo correlacional al igual que el presente estudio trabajó con las dimensiones de valoración que está en un nivel eficiente del 92,3% coincide en un 93,3%, en la dimensión comunicación es eficiente en un 66,7% que coincide también que está en un nivel eficiente pero en un porcentaje del 86,7%, así mismo en la dimensión conocimientos es regular en un 60% que para la presente investigación es moderado en 56,7%, luego en la dimensión motivación es eficiente en 53,3% que difiere de este estudio que se encuentra en un grado moderado del 56,7% y finalmente en la dimensión liderazgo es eficiente en 58,3% y coincide con la presente investigación que moderado en 66,7%.

Por otro lado, Chiuca (2017) en su investigación titulada, con respecto al planteamiento estratégico trabajo con las dimensiones: talento humano que está en un 40%, en la capacidad para lograr propósitos de la institución 50% y trabajo de equipo en 50%, hay una débil planeación estratégica del 20% que difiere de este estudio que está en un 66,7% grado moderado.

Para finalizar tenemos a Sulca (2018) en su trabajo difiere de este estudio en el uso de las dimensiones de la gestión del cambio, pero coincide en el nivel de correlación de las variables con Rho de Spearman de 0, 837 y en esta investigación fue un grado de correlación de Rho de Spearman de 0, 752.



## **V. Conclusiones**

### **Primera**

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .752), entre la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

### **Segunda**

Existe relación directa y baja (Rho de Spearman = .207), entre la dimensión valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

### **Tercera**

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .511), entre la dimensión comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

### **Cuarta**

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .611), entre la dimensión conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

### **Quinta**

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .766), entre la dimensión motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

### **Sexta**

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .611), entre la dimensión liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la administración documentaria de la Municipalidad en estudio.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** La Alta Dirección de la Municipalidad de Cieneguilla, considere al realizar los cambios de la gestión organizacional, estas sean planificadas con antelación, de tal manera que permita al funcionario designado concluir con su plan de actividades y el Subgerente de la administración documentaria elabore un Plan de Ordenamiento en la Municipalidad que funcione a largo plazo, implementando Directivas en coordinación con funcionarios del Archivo de la Nación, así como desarrollar talleres de capacitación al personal encargado del archivo.
- Segunda:** La Subgerencia de Recursos Humanos, como parte integrante de la gestión del cambio organizacional realice coordinaciones con otras entidades para elaborar una planificación estratégica con relación a la ejecución de charlas para los trabajadores de la Municipalidad con respecto a los valores, que son muy importantes y necesarios hoy en día, ya que actualmente evidenciamos una pérdida de valores éticos y morales.
- Tercera:** De acuerdo a sus funciones, la Subgerencia de Recursos Humanos planifique estratégicamente la contratación de profesionales en coaching con la finalidad que trabaje en lograr una mejor comunicación entre los trabajadores, generando un ambiente satisfactorio y agradable en la Subgerencia de administración documentaria.
- Cuarta:** Que, la alta Dirección autorice la elaboración de un plan estratégico capacitando a los trabajadores comprendidos en la administración documentaria, a fin de incrementar sus conocimientos del área donde prestan servicio.
- Quinta:** La Subgerencia de Recursos Humanos debe presentar a la Alta Dirección una propuesta de incentivos, sin infringir las normativas legales con respecto a compensación de días, por labores realizadas fuera del horario de trabajo, reconocimiento por desempeño, por puntualidad, honestidad con el objetivo de incentivar a los empleados.

**Sexta:** Que, el área encargada de la Subgerencia de Recursos Humanos con autorización de la Alta Dirección, realice capacitaciones continuas para los gerentes y subgerentes de la Municipalidad en cuanto a liderazgo, para potenciar sus habilidades y exista mayor comunicación, compromiso y confianza con los trabajadores.

## **VII. Referencias**

- Acosta, C. (2002). *Cuatro preguntas para iniciarse en el cambio organizacional*. Revista Colombiana de Psicología. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401101>
- Blas, E. (2017). *Relación entre liderazgo del cambio organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. (Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo.
- Blejmar, B. (2000). *Management of organizational change*. Paper presented at the seventh International Education Congress. Buenos Aires.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) (2017). Ley del Sistema Nacional de Planeamiento. Ley N° 28522.
- Chiuca, M. (2017). *Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017*. (Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo.
- Colorrette, P. y Delisle, G. (1988). *La planificación del cambio: Estrategias de adaptación de las organizaciones*. México D.F: Editorial Trillas.
- Domínguez y Giordano (2009). *System of indicators for organizational change. A proposal for measuring organizational change*. Republic University <http://www.collbri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/720/1/M-CD3874.pdf>.
- Goodstein, L. (1998). *Business planning*. Santafe. Bogotá: McGraw-Hill.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. (5ª edición). México. D.F: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Hellriegel, D. y Slocum, J: (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ª. Ed). México, D.F: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª edición). México: Mc Graw Hill.
- Hogan, T. (2004). *Psychological tests*. Buenos Aires. Manuel Molero.
- Ley Orgánica de las Municipalidades (2005). Ley N° 27972.

- Loayza, B. (2016). *Gestión del cambio y cultura organizacional en el Juzgado Mixto y Juzgado de Familia del Distrito judicial de Madre de Dios, 2016*. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública). Universidad César Vallejo.
- Koontz, H. y O'donnell (1998). *Administración una perspectiva global*. (11ª edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Mintzberg, H. y Quinn, J. (1998). *El proceso estratégico*. Prentice Hall Hispanoamericana. México. Englewood Cliffs.
- Morales, R. (2014). *Gestión del cambio organizacional y plan estratégico para una organización pública*. Teorías del cambio organizacional. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad de Landívar.
- Navarro, R. (2014). *Explorando el cambio organizacional en una Organización Pública Chilena*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Alberto Hurtado: Chile.
- Newstrom, J. y Davis, K. (2003). *Organizational behavior Human behavior at work*. México D.F: McGrawHill (eleventh edition).
- Ortega, P. y Solano, C (2015). *Gestión del cambio organizacional en entidades Públicas del poder ejecutivo Peruano: Una aplicación de las teorías del cambio provenientes de la gestión privada*. (Tesis para obtener la maestría en Gestión). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pacheco, C. (2006). *Presupuestos un enfoque gerencial*. México. IMCP.
- Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante, S. (2006). *Organizational climate and Management. Inductors of organizational change*. Research and postgraduate.
- Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2016). *Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros*. Pontificia Universidad Católica. Revista de Psicología.
- Proulx, D. (2015). *Diagnóstico y cambio organizacional*. Elementos claves (2º edición). Perú. Universidad Continental. Huancayo: Perú.
- Ramírez, D. y Cabellos, M. (1997). *Empresas competitivas*. México: Editorial McGraw Hill.



- Ramírez, R. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de Pesca y agricultura, Ministerios de la producción, Lima 2017*. (Tesis para optar el grado de Maestra en gestión Pública). Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª edición). México: D. F. Pearson.
- Rosso, L. (2015). *Formulación del plan estratégico de tecnología para el Municipio de Envigado 2013-2015*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín.
- Sánchez, H. y Reyes. C. (2015). *Metodología y diseño de la Investigación científica*. Perú. Visión Universitaria.
- Sielinski, H. (2007). *Strategic Paning is key to family Sucess*. Grand rapids business journal.
- Stoner, J. (1997). *Proceso de planificación, organización, dirección, y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos*.
- Stoner, J. (1999). *Manegement*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Sulca G. (2018). *Gestión del cambio organizacional y planificación estratégica en el programa de complementación alimentaria, Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. (Tesis para optar el grado de Maestra en gestión Pública). Universidad César Vallejo
- Torres, J. (2014). *Análisis del clima organizacional y adaptación a la gestión del cambio organizacional en el personal de Vigilancia de la policía de Santiago de Cali, Colombia*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad de Manizales.
- Vallejo, L. (2016). *Modelo de gestión del cambio organizacional para la implementación de una estrategia empresarial*. (Tesis para optar el grado de Doctor). Universidad de Holguín: Cuba.
- Van de Ven, A. y Poole, M. (1995). *Explaining Develoment and change organization*. En W. Burge, D, Dale, J. Waine (Eds.). *Organization change: A comprehensive reader*. Jossey- Bass.
- Vargas, J. (2000). *Impacto de las tendencias políticas y sociales en la formación del capital humano con nivel de posgrado en ciencias organizacionales y*

*administrativas*. Revista digital contexto educativo, N° 11. Recuperado de:<http://contexteducativo.com.an/2000/11/nota-03.htm>.

Walter, J. y Pando, D. (2014). *Planificación estratégica. Nuevos desafíos y enfoques en el ámbito público*. Universidad de San Andrés. Buenos Aires: Argentina.

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<b>Problema General.</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis general</b>		<b>Población.</b>	<b>Técnica</b>
¿Qué relación existe entre la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?	Determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019	Existe relación entre el cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019	TIPO	La población estará constituida por los trabajadores de la Municipalidad de Cieneguilla	<b>Encuesta</b>
<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específica 1</b>	Básico		<b>Instrumento</b>
<b>Problema específico 1</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	Existe relación entre la valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019		<b>Censo</b>	
¿Qué relación existe entre la valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?	Determinar la relación que existe entre la valoración de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019	<b>Hipótesis específica 2</b>	DISEÑO	El censo estará constituida por 30 trabajadores	Cuestionario
<b>Problema específico 2</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	Existe relación entre la comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019	No experimental	<b>Muestreo.</b>	
¿Qué relación existe entre la comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?	Determinar la relación que existe entre la comunicación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019	<b>Hipótesis específica 3</b>		Es Censal	
<b>Problema específico 3</b>	<b>Objetivo específico 3</b>	Existe relación entre los conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.	MÉTODO		
¿Qué relación existe entre los conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la	Determinar la relación que existe entre los conocimientos de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.		Descriptivo Correlacional de corte transversal		

---

Municipalidad de Cieneguilla, 2019?

**Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?

**Problema específico 5**

¿Qué relación existe entre el liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre la motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación que existe entre la motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación entre la motivación de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

**Hipótesis específica 5**

Existe relación entre el liderazgo de la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

ENFOQUE

Cuantitativo

## Anexo 2. Cuestionarios

### Instrumento de la variable 1: gestión del cambio organizacional

El presente instrumento tiene como propósito tener conocimiento acerca de la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad de Cieneguilla.

**Instrucciones:** Estimado trabajador sírvase marcar una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo como usted percibe. Las respuestas serán totalmente confidenciales y de forma anónima y solo son de interés para la persona que realiza el estudio. Agradezco por anticipado su participación.

Escala

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

Nº	Ítems	Valores				
		5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1: Valoración</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Voy a poner todo mi esfuerzo más allá de lo normal para que la organización alcance el éxito					
2	Tengo lealtad con la organización en la que trabajo					
3	Considero que el cambio sería importante para que la organización mejore					
4	Es importante la competencia con mis compañeros en la organización					
5	Tengo bastante cuidado en mi trabajo para que la organización no falle					
6	Por lo general mi sentido de pertenencia es fuerte en la organización					
7	Para mí el valor de la honradez es más fuerte que el deseo de superación					
8	La organización considera mucho más importante los valores del respeto y la honradez					
<b>Dimensión 2: Comunicación</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	La entidad fomenta y comunica la capacitación de sus trabajadores					
10	Mi superior me informa de los posibles trabajos a futuro					
11	Mi jefe me comunica acerca de las posibilidades de capacitación					
12	Es necesario una buena comunicación con los niveles jerárquicos de la organización					
13	Es adecuado el nivel de comunicación con el jefe más inmediato					
14	Tengo una comunicación efectiva con mi jefe					
15	Considero que es oportuna la comunicación con mi jefe inmediato superior					
16	A través de mi comunicación con mi jefe inmediato superior creo una buena imagen personal					
17	El nivel de comunicación que tengo con mi jefe influye en mi desempeño en la organización					
18	Me preocupo de obtener información clara y concisa para realizar mi trabajo de manera eficiente					
<b>Dimensión 3: Conocimientos</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
19	El personal de la organización aprovecha en gran medida los conocimientos de la capacitación					
20	Los conocimientos en la organización son dados de forma jerárquica					
21	Considero que la capacitación que da la organización es de mayor beneficio para mí que para la organización					
22	El personal contratado aplica adecuadamente sus conocimientos a la organización					
<b>Dimensión 4: Motivación</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
23	La promoción de los empleados es justa dentro de la organización					
24	Considera que la forma de evaluar el desempeño de los trabajadores es justo					
25	Considera justo los procedimientos para llevar a cabo el aumento de los salarios en la organización					
26	Estoy de acuerdo con mi trabajo actual					
27	Considero que mis compañeros de trabajo desempeñarían mejor si hubiese algún tipo de motivación					
28	Considera que la Institución motiva adecuadamente a su personal					

29	Mis compañeros de trabajo me motivan constantemente al apoyo de los proyectos de la organización					
30	El ambiente laboral que existe en la organización me motiva a hacer las cosas de la mejor forma					
	<b>Dimensión 5: Liderazgo</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
31	Existe liderazgo en la organización para el cumplimiento de las metas					
32	Considero que mi jefe inmediato superior me sirve de ejemplo para realizar bien mi trabajo					
33	Mi jefe se preocupa de darme un buen ambiente laboral para la realización de mi trabajo					
34	Mi jefe se relaciona adecuadamente como para poder saber que trabajo es prioritario					
35	Hay la suficiente confianza como para que mi jefe me haga saber cuáles son mis puntos débiles en mi trabajo					
36	Cuando tengo problemas mi jefe me escucha					
37	Cuando tengo algo que informar mi jefe se toma el tiempo para escucharme					
38	Cuando tengo dudas en mi trabajo mi jefe hace todo lo posible para dar respuesta a ellas					
39	Cuando considera que debe haber cambios, mi jefe explica de forma clara las políticas de cambio					
40	Mi jefe nos informa de forma clara los cambios que la organización requiere					

## Instrumento de la variable 2: Planificación estratégica de la administración documentaria

El presente instrumento tiene como propósito tener conocimiento acerca de la planificación estratégica de la administración documentaria en la Municipalidad de Cieneguilla.

**Instrucciones:** Estimado trabajador sírvase marcar una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo como usted percibe. Las respuestas serán totalmente confidenciales y de forma anónima y solo son de interés para la persona que realiza el estudio. Agradezco por anticipado su participación.

Escala

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

Nº	Ítems	5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1: Cultura organizacional</b>						
1	El personal de la Organización conoce la misión y tiene clara la actividad que tiene que realizar					
2	La misión de la institución está enfocada a la mejora de la calidad de los servicios que ofrece					
3	La misión se hace cambios en función de la planificación estratégica					
4	El personal de la institución conoce la visión de la organización					
5	Creer que los trabajadores están en función de la visión de la institución					
6	El trabajo que realiza el personal de administración documentaria está en función de lo que la misión de la institución requiere					
7	Los trabajadores de la institución comparten información importante para mejorar la calidad del servicio					
8	Consideras que el área de administración documentaria recoge la información necesaria tanto de los trabajadores como de los usuarios para mejorar el servicio					
9	Creer que los directivos de la institución informa al personal acerca de los fines institucionales					
<b>Dimensión 2: Políticas</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
10	La institución hace una revisión y se requiere modifica la política y la estrategia según el servicio que brinda					
11	Creer que los beneficiarios aceptan el servicio brindado por la administración documentaria					
12	Estás de acuerdo con el servicio brindado por el área de administración documentaria					
<b>Dimensión 3: Talento humano</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	Los directivos de la Institución informan permanentemente de los logros conseguidos por cada área					
14	Existen buenos canales de comunicación entre los directivos de la organización y el personal de administración documentaria					
15	Los directivos de la Municipalidad mantienen una comunicación persuasiva en los trabajadores para lograr los fines de la institución					
16	Consideras que los directivos de la Municipalidad tratan de fortalecer valores en sus trabajadores					
17	Los trabajadores conocen, aceptan y asumen los valores que tienen la Institución en su trabajo diario					
18	Los valores que maneja el área de administración documentaria crees que están acorde a los valores de la Institución					
19	Creer que los trabajadores del área de Administración documentaria pueden tomar con autonomía las decisiones en el trabajo que realizan					
20	Creer que existe alguna organización en tu área que tome decisiones con el propósito de mejora					



### Anexo 3. Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Gestión del cambio organizacional

Elementos muestrales	Variable 1: Gestión del cambio organizacional																																								$\sum_{i=1}^{40} It_i$			
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38	It39	It40				
Encuestado 1	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	151			
Encuestado 2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	115			
Encuestado 3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	151		
Encuestado 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157		
Encuestado 5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
Encuestado 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
Encuestado 7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
Encuestado 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
Encuestado 9	3	2	4	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	112		
Encuestado 10	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	150		
Encuestado 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	143			
Encuestado 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	143			
Encuestado 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	143			
Encuestado 14	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	148		
Encuestado 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
Encuestado 16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	125
Encuestado 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
Encuestado 18	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	121	
Encuestado 19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	145		
Encuestado 20	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	134		

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	95,0
	Excluido <sup>a</sup>	1	5,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	40

Variable 2: Planificación estratégica de administración documentaria

Variable 2: Planificación estratégica de la administración documentaria																				
Elementos muestrales	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20
Encuestado 1	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
Encuestado 2	5	2	5	2	3	5	4	3	2	5	5	4	5	2	5	3	5	4	5	4
Encuestado 3	5	3	4	2	5	4	2	2	2	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	2
Encuestado 4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2
Encuestado 5	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
Encuestado 6	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Encuestado 7	4	2	5	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2
Encuestado 8	4	4	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3
Encuestado 9	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 10	4	1	5	3	4	5	3	4	1	4	4	4	4	2	5	4	5	2	4	2
Encuestado 11	4	1	4	4	2	4	4	5	1	5	4	5	4	3	4	2	3	4	4	2
Encuestado 12	5	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	4	2	5	5	2
Encuestado 13	4	3	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
Encuestado 14	5	2	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
Encuestado 15	5	3	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4
Encuestado 16	5	3	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4
Encuestado 17	5	1	4	4	5	5	3	2	1	5	4	1	4	1	5	4	4	4	5	5
Encuestado 18	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4
Encuestado 19	4	2	3	2	5	4	3	2	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3
Encuestado 20	4	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2

$\sum_{i=1}^{20} It_i$
65
78
69
66
68
80
70
81
77
70
69
83
75
73
80
80
72
66
61
55

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	20



Variable 2: Planificación estratégica de la administración documentaria

	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	4	3	3	3	3	2	2	4	27	3	3	3	9	3	3	4	3	4	4	3	4	28	64
2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	31	3	4	4	11	4	4	4	4	3	4	3	3	29	71
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	5	4	5	14	4	5	4	5	4	5	4	5	36	90
4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	34	3	4	4	11	4	3	3	2	4	4	3	4	27	72
5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	35	4	3	4	11	3	4	4	3	4	4	5	5	32	78
6	4	4	5	4	3	4	4	4	3	35	4	3	4	11	3	4	4	3	4	4	5	5	32	78
7	2	4	5	4	3	3	4	4	2	31	5	3	4	12	2	2	3	3	4	4	3	1	22	65
8	3	3	3	1	3	2	2	2	3	22	1	1	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	22	48
9	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	4	4	4	12	3	3	3	3	4	4	4	4	28	71
10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	5	4	4	13	2	3	4	3	4	5	3	5	29	76
11	5	5	4	3	3	3	4	4	4	35	5	5	3	13	4	4	4	4	4	3	3	4	30	78
12	4	5	4	4	4	4	3	4	3	35	4	3	4	11	4	3	4	4	4	5	3	4	31	77
13	2	3	2	1	3	2	3	3	1	20	2	3	3	8	1	2	2	3	2	3	3	3	19	47
14	3	4	4	3	3	2	4	3	3	29	4	3	3	10	3	3	4	4	3	3	3	5	28	67
15	2	4	5	2	3	5	4	5	3	33	5	4	3	12	5	5	4	4	4	4	3	3	32	77
16	3	4	3	2	3	3	4	3	4	29	3	3	4	10	3	3	4	3	3	3	4	4	27	66
17	2	3	3	3	3	3	3	1	3	24	3	3	3	9	2	2	2	4	3	2	3	4	22	55
18	4	5	4	3	4	4	4	3	4	35	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	3	3	25	72
19	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	5	34	87
20	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30	4	3	4	11	3	4	4	4	4	4	3	4	30	71
21	3	5	4	3	4	4	4	3	4	34	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	3	4	32	78
22	3	4	3	2	3	4	4	3	1	27	3	3	3	9	4	4	4	4	4	3	3	4	30	66
23	4	4	3	3	3	4	4	5	3	33	4	3	4	11	2	3	4	4	3	3	4	4	27	71
24	4	4	4	2	2	1	1	1	1	20	5	3	3	11	1	3	3	3	3	3	3	3	22	53
25	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33	4	4	4	12	3	3	3	3	5	5	4	5	31	76
26	3	2	3	3	2	3	2	2	2	22	2	3	3	8	2	2	2	2	3	3	4	4	22	52
27	2	2	4	4	4	2	3	3	3	27	4	2	2	8	2	2	2	1	1	3	3	5	19	54
28	4	2	3	3	3	3	4	2	3	27	3	3	3	9	3	3	3	4	3	3	3	3	25	61
29	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30	4	4	4	12	3	4	3	4	4	4	4	4	30	72
30	2	2	3	3	3	2	5	3	2	25	3	3	3	9	2	4	2	4	3	3	4	5	27	61