



El manejo del cambio en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2023: Análisis desde la cultura organizacional

Change management in the District Municipality of San Jacinto, Tumbes Region, 2023: Analysis from the organizational culture

A gestão da mudança no Município Distrital de San Jacinto, Região de Tumbes, 2023: Análise a partir da cultura organizacional

Clarita Abigail Dios-Medina ^I

cdiosm@untumbes.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-2769-6355>

Jesús Merino-Velásquez ^{II}

jmerinov@untumbes.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3301-4487>

Elber Zárate-Infante ^{III}

ezarate@untumbes.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2672-7171>

Gina Maribel Carrasco-Echeverría ^{IV}

ginacarrasco1@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4512-558X>

Correspondencia: cdiosm@untumbes.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 20 de julio de 2024 * **Aceptado:** 11 de agosto de 2024 * **Publicado:** 30 de septiembre de 2024

- I. Universidad Nacional de Tumbes, Ecuador.
- II. Universidad Nacional de Tumbes, Ecuador.
- III. Universidad Nacional de Tumbes, Ecuador.
- IV. Universidad Nacional de Tumbes, Ecuador.

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. Mediante un trabajo de investigación de nivel aplicada con diseño no experimental, cuantitativa, correlacional, transversal, con una población de 36 colaboradores y una muestra intencional por requerir al interés del trabajo, la variable independiente sobre la cultura corporativa tuvo como dimensiones la Identificación, consistencia, adaptabilidad y la dirección estratégica. La variable dependiente llevo como dimensiones al liderazgo, los recursos humanos, la comunicación y los procesos estructurales. La metodología de trabajo para la obtención de los datos fue mediante la técnica de la encuesta con un instrumento para cada variable compuesto por 20 y 30 preguntas respectivamente, en escala de Likert. Los resultados se obtuvieron mediante el apoyo del programa SPSS para el procesamiento y análisis de los datos. Las conclusiones de la investigación fueron las respuestas de nivel alto con el 52,8% para el nivel medio con el 30,6% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2%, Rho de Spearman de 0,531. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general. Para la dimensión identificación contestaciones de nivel alto con el 69,4% con un Rho de Spearman de 0,637. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico uno. La dimensión consistencia con respuestas de nivel alto con el 55,6% con un Rho de Spearman de 0,520. La dimensión adaptabilidad tuvo respuestas de nivel alto con el 58,3% con un Rho de Spearman de 0,524. Las conclusiones para la dirección estratégica tuvieron aseveraciones de nivel alto con el 50,0%. Con un Rho de Spearman de 0,421. Aceptando la hipótesis de trabajo para los objetivos específicos.

Palabras clave: Cultura corporativa; manejo del cambio; identificación; consistencia; adaptabilidad; dirección estratégica.

Abstract

The objective of the research was to determine the implication of corporate culture in the change management of the District Municipality of San Jacinto, Tumbes, 2023. Through an applied level research work with a non-experimental, quantitative, correlational, transversal design, with a population of 36 collaborators and an intentional sample due to the interest of the work, the independent variable on corporate culture had as dimensions Identification, consistency,

adaptability and strategic direction. The dependent variable had as dimensions leadership, human resources, communication and structural processes. The work methodology for obtaining the data was through the survey technique with an instrument for each variable composed of 20 and 30 questions respectively, on a Likert scale. The results were obtained with the support of the SPSS program for data processing and analysis. The conclusions of the research were the high level responses with 52.8% for the medium level with 30.6% and for the low level with 16.7% with an implication in the variable change management with 47.2%, Spearman's Rho of 0.531. Accepting the working hypothesis for the general objective. For the identification dimension, high level responses with 69.4% with a Spearman's Rho of 0.637. Accepting the working hypothesis for specific objective one. The consistency dimension with high level responses with 55.6% with a Spearman's Rho of 0.520. The adaptability dimension had high level responses with 58.3% with a Spearman's Rho of 0.524. The conclusions for strategic direction had high level assertions with 50.0%. With a Spearman's Rho of 0.421. Accepting the working hypothesis for the specific objectives.

Keywords: Corporate culture; change management; identification; consistency; adaptability; strategic direction.

Resumo

O objetivo da investigação foi determinar a implicação da cultura empresarial na gestão da mudança no Município Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. Através de um trabalho de investigação de nível aplicado com um desenho não experimental, quantitativo, correlacional, transversal, com uma população de 36 colaboradores e uma amostra intencional para exigir o interesse do trabalho, a variável independente sobre a cultura empresarial teve as dimensões de Identificação, consistência, adaptabilidade e orientação estratégica. A variável dependente incluiu como dimensões a liderança, os recursos humanos, a comunicação e os processos estruturais. A metodologia de trabalho para a obtenção dos dados foi através da técnica de inquérito com um instrumento para cada variável composto por 20 e 30 questões respetivamente, numa escala de Likert. Os resultados foram obtidos através do apoio do programa SPSS para o processamento e análise de dados. As conclusões do inquérito foram as respostas de alto nível com 52,8% para o nível médio com 30,6% e para o nível baixo com 16,7% com implicação na variável gestão da mudança com 47,2%, rho de Spearman de 0,531. Aceitação da hipótese de trabalho para o objetivo

geral. Para a dimensão identificação foram dadas respostas de alto nível com 69,4% com Rho de Spearman de 0,637. Aceitação da hipótese de trabalho para o objetivo específico um. A dimensão consistência com respostas de alto nível com 55,6% com Rho de Spearman de 0,520. A dimensão adaptabilidade teve respostas de alto nível com 58,3% com Rho de Spearman de 0,524. As conclusões para a gestão estratégica tiveram afirmações de alto nível com 50,0%. Com um Spearman Rho de 0,421. Aceitação da hipótese de trabalho para os objetivos específicos.

Palavras-chave: Cultura empresarial; gestão da mudança; EU IA; consistência; adaptabilidade; direção estratégica.

Introducción

En un mundo caracterizado por una creciente interconexión y transformación constante, las organizaciones se encuentran en un constante desafío por adaptarse a un entorno en constante evolución. La Municipalidad Distrital de San Jacinto (MDSJ), como una entidad que presta servicios esenciales a su comunidad, no es una excepción. Su capacidad para adaptarse y responder a las demandas cambiantes, tanto a nivel internacional como nacional, se convierte en un factor crucial para garantizar la satisfacción de los ciudadanos y el desarrollo sostenible del distrito. En este contexto, la cultura corporativa de la municipalidad emerge como un elemento central que influye en su capacidad para gestionar el manejo del cambio de manera efectiva.

En el presente siglo, la gestión del cambio se ha convertido en un tema imperante en la esfera empresarial y gubernamental a nivel global. La influencia de las tendencias y desafíos internacionales en las políticas y prácticas organizacionales no puede ser subestimada. Al mismo tiempo, en el contexto latinoamericano, se presentan dinámicas y particularidades que afectan la adaptación de las organizaciones a nivel regional. El caso peruano, en particular, refleja una intersección entre estas influencias globales y regionales, con normativas y políticas nacionales que guían el manejo del cambio en toda institución del estado.

La MDSJ, ubicada en el hermoso distrito de Tumbes, enfrenta desafíos únicos y oportunidades en este contexto. Su capacidad para abrazar y dirigir el cambio de manera eficaz no solo afecta su propia eficiencia y eficacia, sino también el bienestar del conciudadano y el desarrollo de la región. El presente trabajo de tesis, titulado " Cultura corporativa y su implicancia en el manejo del cambio, MDSJ, Región Tumbes, 2023", tiene como objetivo abordar esta realidad problemática desde una perspectiva integral, explorando cómo la cultura corporativa de la municipalidad impacta en su

capacidad para gestionar el manejo del cambio en un entorno que abarca lo internacional, lo latinoamericano, lo peruano y lo local.

A lo largo de las siguientes páginas, se analizarán los desafíos, las oportunidades y las mejores prácticas en la gestión del manejo del cambio a nivel global y regional. Se examinará la cultura corporativa actual en la MDSJ y su relación con las demandas cambiantes. Este estudio tiene como objetivo proporcionar alternativas de solución sólidas y orientadas a la acción que permitan a esta municipalidad adaptarse con efectividad al mundo inmerso en constante evolución, promoviendo el bienestar de su comunidad y contribuyendo al desarrollo sostenible de Tumbes.

Hernández (2014) dice:

Cada persona tiene un carácter propio que la define, es decir, un conjunto de rasgos que son estables y que delimitan su personalidad única, diferenciándola del resto. Se pueden encontrar personas extrovertidas e introvertidas, optimistas y pesimistas, fuertes y débiles, seguras de sí mismas e inseguras, trabajadoras y perezosas, y así hasta una larga lista de características que definen el carácter de cada uno y que le llevan a actuar en la vida y a relacionarse con los demás de una manera determinada. Esta personalidad está condicionada por las características intrínsecas propias de la persona y también por las circunstancias del entorno en que se encuentra inmersa. Pues bien, las empresas, como entidades vivas que son, también tienen su propia personalidad que las hace diferentes unas de otras. Esta personalidad las lleva a actuar y a relacionarse con los demás de una forma concreta y diferente, y se denomina cultura empresarial, organizativa o corporativa. (p, 228)

La MDSJ, ubicada en el contexto latinoamericano y peruano, se enfrenta a la necesidad de adaptarse a cambios internacionales y nacionales que impactan directamente en su eficiencia y capacidad de servir a la comunidad. La cultura corporativa existente en la municipalidad, arraigada en prácticas tradicionales, puede estar obstaculizando su habilidad para implementar con éxito estas transformaciones. La falta de alineación entre la cultura organizativa y las demandas cambiantes del entorno tanto internacional como nacional se traduce en una serie de problemas.

La resistencia al cambio por parte de los empleados de la Municipalidad de San Jacinto puede deberse a una cultura corporativa arraigada en prácticas y estructuras tradicionales. Esto puede obstaculizar la implementación de políticas y programas alineados con estándares internacionales

y nacionales, impidiendo la adaptación efectiva a las nuevas necesidades y expectativas de la comunidad.

La falta de adaptación a estándares y mejores prácticas internacionales y nacionales puede resultar en ineficiencia en la prestación de servicios municipales. Esto afecta directamente al bienestar de los pobladores de San Jacinto y su percepción de la eficacia de la municipalidad.

La falta de alineación entre la cultura corporativa y las demandas cambiantes a nivel internacional y nacional puede tener un impacto económico negativo en el distrito de San Jacinto. La incapacidad de acceder a fondos y recursos internacionales, así como la falta de eficiencia en la administración de los recursos locales, puede limitar el desarrollo sostenible del distrito.

La falta de adaptación y la ineficiencia pueden tener consecuencias políticas y sociales significativas, como la insatisfacción de los ciudadanos, la pérdida de confianza en la gestión edil y la polarización en sus decisiones.

Esta realidad problemática demuestra la necesidad urgente de investigar cómo la cultura corporativa en la Municipalidad San Jacinto implica en su capacidad para gestionar el manejo del cambio en un entorno que evoluciona a nivel internacional, latinoamericano, peruano y local. Nos enfocaremos en identificar soluciones y estrategias efectivas para alinear la cultura corporativa con las demandas cambiantes y lograr una gestión exitosa del manejo del cambio en beneficio de la comunidad. Escenario que induce a investigar planteándose la interrogante general y específicas.

La investigación lleva a plantear la interrogante: ¿Cuál es la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la MDSJ?, como interrogantes problemas específicas: 1. ¿Cuál es la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la municipalidad? 2. ¿Cuál es la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la municipalidad? 3. ¿Cuál es la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad? 4.. ¿Cuál es la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la municipalidad?

La investigación respecto a cultura corporativa y su implicancia en la gestión del manejo del cambio en la MDSJ 2023, se justifica por varias razones fundamentales:

En un mundo caracterizado por la rápida evolución de las demandas y la constante necesidad de adaptación, comprender cómo la cultura organizativa puede facilitar o dificultar la gestión del cambio es relevante a nivel global y regional. Los desafíos que enfrenta el distrito de San Jacinto son compartidos por muchas organizaciones en todo el mundo, especialmente en América Latina y Perú.

La MDSJ, desempeña un papel crucial en el bienestar sus ciudadanos, proporcionando servicios públicos municipales esenciales que afectan directamente la calidad de vida de la comunidad. El éxito en la gestión del cambio influirá directamente en la eficiencia de la municipalidad y en última instancia, en la satisfacción de los ciudadanos.

Esta investigación tiene el potencial de contribuir al conocimiento académico y práctico en el área administrativa de gestión del cambio y la cultura corporativa. Los resultados pueden servir como un punto de referencia para futuras investigaciones y proporcionar directrices prácticas para organizaciones similares. La realización de esta investigación generará beneficios significativos: La identificación de problemas y soluciones relacionadas con la cultura corporativa y la manejo del cambio permitirá a la municipalidad mejorar su eficiencia en la prestación de servicios municipales. Una gestión más eficaz del cambio contribuirá a promover el desarrollo integral y armónico del distrito de San Jacinto, mejorando la calidad de vida de sus ciudadanos y promoviendo un entorno favorable para el crecimiento económico y social.

Los hallazgos de esta investigación enriquecerán el conocimiento académico en la línea del cambio organizacional y cultura corporativa, y que beneficia a la comunidad académica y a los profesionales interesados en este tema.

Esta investigación beneficia a múltiples partes interesadas, la municipalidad se beneficiará al obtener información crítica para mejorar su capacidad de gestionar el cambio y satisfacer las necesidades de sus ciudadanos. Los ciudadanos se beneficiarán de una administración municipal más eficiente, que brinde servicios de mayor calidad y contribuya al desarrollo de la comunidad. La investigación contribuirá al conocimiento académico de la investigación referida, proporcionando datos y perspectivas valiosas para futuros estudios.

Los usuarios potenciales de esta investigación incluyen la utilización de los resultados para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias de gestión del cambio efectivas. Los ciudadanos se beneficiarán indirectamente de esta investigación a través de la mejora de los servicios municipales. Los hallazgos y las recomendaciones pueden ser de interés para aquellos que trabajan en la administración del cambio en organizaciones similares. Investigadores y académicos interesados en el tema de la cultura corporativa y la gestión del cambio organizacional pueden utilizar esta investigación como referencia en sus propios estudios.

En resumen, esta investigación tiene un valor significativo al abordar desafíos comunes en la gestión del cambio y la cultura corporativa en una municipalidad peruana, y sus resultados pueden

tener un impacto positivo en la comunidad, la academia y los profesionales involucrados en este campo.

El desarrollo del trabajo tiene como objetivo principal: Determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. Siendo sus logros específicos: 1. Explicar la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. 2. Analizar la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la MDSJ. 3. Determinar la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. 4. Describir la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la MDSJ.

Metodología

Método inductivo

Método empleado tanto en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico al establecerse las categorías y dimensiones de la cultura corporativa y manejo del cambio; facilitando un tratamiento a la información desde los conceptos básico hasta la formulación de las conclusiones.

Método deductivo

Porque; se siguió un proceso sintético - analítico ya que se presentaron conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extrajeron conclusiones o consecuencias en las que se aplicaron; o se examinaron casos particulares. En la investigación se explicaron la teoría de las variables de la cultura corporativa y el manejo del cambio y sus dimensiones.

Método cuantitativo

Su propósito fue explicar, predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogieron y analizaron datos cuantitativos sobre las variables y sus dimensiones de la cultura corporativa y el manejo del cambio al emplearse la escala de Likert en sus ítems

Técnica

Según Bernal (2016), en la ejecución del trabajo se emplearon:

Técnica documental

Que, permitieron revisar, analizar y cuestionar la literatura de los textos, revistas e informes técnicos y administrativos y en artículos científicos relacionada a las variables de estudio, esta información fue compilada utilizando la ficha bibliográfica.

Técnica de la encuesta

Es un procedimiento de la investigación, la cual consiste en obtener información de las personas encuestadas, mediante el uso de cuestionarios, diseñados en forma previa para la obtención de información específica (Bernal, 2016).

“Técnica que fue empleada en la recopilación de los datos mediante un cuestionario dirigido a la unidad de análisis de la muestra por investigar, la elección de esta técnica nos facilitó la recolección de datos cuantitativos y cualitativos derivados del muestreo”.

Instrumentos

Falcón y Herrera (2005) refieren "A los dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p. 12). Empleándose:

Fichas bibliográficas, Se utilizaron en la registración de la información de la literatura de las variables.

Libreta de apuntes. Se emplearon para la consignación de las ocurrencias y/o situaciones en el lugar y momento de la ejecución del proyecto.

Cuestionario. Se emplearon dos cuestionarios con 20 y 30 preguntas para cada variable en estudio, en escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

Resultados y discusión

Resultados

Para el objetivo general: Determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Tabla 1: Implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio

Nivel	Cultura corporativa			Manejo del cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	74 a 100	19	52.8	110 a 150	17	47.2
Media	47 a 73	11	30.6	70 a 109	11	30.6
Baja	20 a 46	6	16.7	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

La variable cultura corporativa tuvo réplicas de nivel alto con 52,8%, para nivel medio con el 30,6% y nivel bajo con 16,7% con implicancia en la variable manejo del cambio con 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para nivel medio y del 22,2% en nivel bajo como resultados de aplicación de encuestas a 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Jacinto.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: La cultura corporativa tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. Resulta que se comprobaron con el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman de 0,531 con significación bilateral de 0,000 indicándonos la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio con una implicancia de nivel medio entre la cultura corporativa y el manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Tabla 2: Correlación de la cultura corporativa y el manejo del cambio

Rho de Spearman		Cultura Corporativa	Manejo del Cambio
Cultura Corporativa	Coeficiente de correlación		,531**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del Cambio	Coeficiente de correlación	,531**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	

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

Para el objetivo específico 1: Explicar la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 3: Implicancia de la identificación en el manejo del cambio

Nivel	Identificación			Manejo del cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	25	69.4	110 a 150	17	47.2
Media	12 a 18	7	19.4	70 a 109	11	30.6
Baja	5 a 11	4	11.2	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

La dimensión identificación que estudio los indicadores sobre el empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, tuvieron contestaciones de nivel alto con 69,4% para el nivel medio con 19,4% y para el nivel bajo con el 11,2% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: La identificación tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Respuestas que se corroboran con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,637 con significancia bilateral de 0,000 revelando una relación de asociatividad entre las variables de estudio, con una implicancia de nivel medio entre la dimensión de la identificación y la variable manejos del cambio. Aceptando la hipótesis del objetivo específico uno.

Tabla 4: Correlación de la Identificación y el manejo del cambio

Rho de Spearman		Identificación	Manejo del cambio
Identificación	Coeficiente de correlación		,637**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del cambio	Coeficiente de correlación	,637**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	

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

Para el objetivo específico 2: Analizar la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 5: Implicancia de la consistencia en el manejo del cambio

Nivel	Consistencia			Manejo del Cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	20	55.6	110 a 150	17	47.2
Media	12 a 18	9	25.0	70 a 109	11	30.6
Baja	5 a 11	7	19.4	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

La dimensión consistencia que involucró los indicadores: los valores centrales, acuerdos, coordinación, integración, observaron respuestas de nivel alto con el 55,6% en nivel medio con el 25,0% y para el nivel bajo con el 19,4% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la municipalidad Distrital de San Jacinto.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La consistencia tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Afirmaciones que se comprobaron con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,520 con una significación bilateral de 0,000 mostrando una relación de asociatividad entre las variables de estudio, con una implicancia de nivel medio entre la dimensión consistencia y la variable manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico dos.

Tabla 6: Correlación de la consistencia y el manejo del cambio

Rho de Spearman		Consistencia	Manejo del cambio
Consistencia	Coeficiente de correlación	de	,520**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del cambio	Coeficiente de correlación	de	,520**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36

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

Para el objetivo específico 3: Determinar la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 7: Implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio

Nivel	Adaptabilidad			Manejo del cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	21	58.3	110 a 150	17	47.2
Media	12 a 18	10	27.8	70 a 109	11	30.6
Baja	5 a 11	5	13.9	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión adaptabilidad con sus indicadores la orientación al cambio, la orientación al cliente y el aprendizaje organizativo, tuvieron respuestas de nivel alto con el 58,3% para el nivel medio con el 27,8% y nivel bajo con 13,9% con implicancia en la variable manejo del cambio con 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la indicada municipalidad.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: La adaptabilidad tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Aseveraciones que las podemos constatar con el coeficiente Rho de Spearman de 0,524 con una significancia bilateral de 0,000 demostrando la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio, con una implicancia de nivel medio entre la dimensión adaptabilidad y la variable manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres.

Tabla 8: Correlación de la adaptabilidad y el manejo del cambio

Rho de Spearman	Adaptabilidad	manejo del cambio
	Coeficiente de correlación	,524**
Adaptabilidad	Sig. (bilateral)	0.000
	N	36
	Coeficiente de correlación	,524**
Manejo del cambio	Sig. (bilateral)	0.000
	N	36

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

Para el objetivo específico 4: Describir la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 9: Implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio

Nivel	Dirección estratégica			Manejo del cambio		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	18	50.0	110 a 150	17	47.2
Media	12 a 18	12	33.3	70 a 109	11	30.6
Baja	5 a 11	6	16.7	30 a 69	8	22.2
Totales		36	100.0	Totales	36	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión que estudió la dirección estratégica con los indicadores sobre la visión, misión, los valores institucionales tuvieron aseveraciones de nivel alto con el 50,0% para el nivel medio con el 33,3% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% en nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4: La dirección estratégica tiene implicancia positiva y significativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Asertos que los podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,421 con una significancia bilateral de 0,000 indicando la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio con una implicancia directa y significativa entre la dimensión de la dirección estratégica y la variable manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico cuatro.

Tabla 10: Correlación de la dirección estratégica y el manejo del cambio

Rho de Spearman		Dirección Estratégica	Manejo del Cambio
Dirección Estratégica	Coeficiente de correlación		,421**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		36
Manejo del Cambio	Coeficiente de correlación	,421**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	

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

Discusión

Para el objetivo general: Determinar la implicancia de la cultura corporativa en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

La variable cultura corporativa tuvo respuestas de nivel alto con el 52,8% para el nivel medio con el 30,6% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Existen coincidencias con la investigación realizada por Cárdenas y Ethel (2023) en su trabajo; Sus resultados indicaron la cultura organizacional tal y como se evidencia en la organización educativa es una fuente dinamizadora para asumir el cambio organizacional, destacando como conclusión que hay pertenecer a un contexto tan competido como la academia en Colombia, requiere de mucho esfuerzo y compromiso, lo que les facilita adquirir un mayor estatus social y financiero que posibilite el desarrollo organizacional a nivel de las instituciones de educación superior.

Con Flores, (2022) existieron coincidencias con el tema Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores (Lima - Perú), 2022. Los resultados de la investigación revelaron una correlación fuerte y positiva ($Rho = ,620$) entre las variables con un nivel de significancia menor a 5 % ($p\text{-valor} < 0.05$) con 93 casos relacionados. Por lo que, se aceptó la hipótesis de la investigación: La Cultura Organizacional está relacionada con el Work Engagement.

Para el objetivo específico 1: Explicar la implicancia de la identificación en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión identificación que estudio los indicadores sobre el empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, tuvieron contestaciones de nivel alto con el 69,4% para el nivel medio con 19,4% y para el nivel bajo con el 11,2% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023.

Existen coincidencias con los estudios realizados por Arreola y Canizales (2023):

Según, con los hallazgos, los empleados familiares tienen mayor identidad organizacional que los empleados no familiares y el compromiso organizacional está directamente relacionado con la identidad. Además, la generación familiar propietaria influye en ambas variables, siendo en la segunda generación donde se encuentran mayores niveles de identidad y compromiso organizacional en sus tres dimensiones, en empleados no familiares. Se sugieren líneas de investigación que comparen empresas familiares con no familiares, las cuales contemplan también empresas pequeñas.

También existió similitudes con las conclusiones de Flores, (2022) en su investigación Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores (Lima - Perú), 2022; aceptándose la hipótesis de la investigación.

Para el objetivo específico 2: Analizar la implicancia de la consistencia en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión consistencia que maneja los indicadores sobre los valores centrales, acuerdos, coordinación, integración, observaron respuestas de nivel alto con el 55,6% para el nivel medio con el 25,0% y para el nivel bajo con el 19,4% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Los resultados encontrados en la investigación realizada, en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, son similares a lo descubierto por Pino y Wilman (2020), quien concluyó, si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de manera conforme se siga mejorando el clima organizacional, se obtendrá mejor relación entre el desempeño laboral. En la misma línea son similares a Baca (2020) donde concluyó, que la dimensión valores culturales de la organización de las respuestas de los colaboradores fueron del 66,1% para el nivel alto con un coeficiente Rho de Spearman del 0,617. El comportamiento de la dimensión conductas compartidas de presentaron para el nivel alto el 62,7% de las respuestas, con un Rho de Spearman del 0,692. Los símbolos culturales tuvieron resultados de nivel alto con el 58,5% con un Rho de Spearman del 0,709. Este análisis se realizó en función a que las organizaciones efectivas son aquellas que pueden mantener la coherencia al alinear sus valores visiones generando así una cultura sólida y distintiva, lo tanto, es esencial fomentar la capacidad de llegar a acuerdos. (Denison, 1991)

Para el objetivo específico 3: Determinar la implicancia de la adaptabilidad en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

A dimensión adaptabilidad con sus indicadores: orientación al cambio, la orientación al cliente y el aprendizaje organizativo, tuvieron respuestas de nivel alto con el 58,3% para el nivel medio con el 27,8% y para el nivel bajo con el 13,9% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto..

Con las conclusiones de Pintado, (2022) se tiene coincidencias con la tesis:

Cultura organizacional y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022. La dimensión valores de las respuestas de los trabajadores fueron del 64.41% para el nivel alto con un coeficiente Rho de Spearman del 0,759. El comportamiento de la dimensión supuestos básicos de presentaron para el nivel alto el 61,02% de las respuestas, con un Rho de Spearman del 0,773.

Así mismo, existieron similitudes con la investigación de Cardenas, (2023), titulada Inteligencia Emocional y estrés en alumnos de primaria de un colegio de San Juan de Lurigancho. Asimismo, se encontró relación negativa y moderada entre la inteligencia emocional y las dimensiones del estrés cotidiano, de forma similar el estrés y las dimensiones de inteligencia emocional, como Intrapersonal y estado de ánimo, dónde la relación fue débil negativa, a diferencia de las dimensiones interpersonal la adaptabilidad y el manejo de estrés donde la correlación fue negativa y moderada. Por otro lado, el 39% de alumnos presentan niveles altos la inteligencia emocional y El 41% de escolares presentan una intensidad baja de estrés en situaciones cotidianas.

Para el objetivo específico 4: Describir la implicancia de la dirección estratégica en el manejo del cambio de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión estudió la dirección estratégica con los indicadores sobre la visión, misión, los valores institucionales tuvieron aseveraciones de nivel alto con el 50,0% para el nivel medio con el 33,3% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Existieron coincidencias con los hallazgos de Cespedes, (2023) en su trabajo:

Donde, se han identificado que las dimensiones planeamiento estratégico, capacitación y recursos en turismo, presupuesto muestran asociación significativa con el desarrollo turístico, dado que el p-valor se encuentra dentro de las reglas de aceptación $p < 0.05$, encontrándose en tendencias de correlación positiva media y débil. Concluyó, existe relación significativa entre los temas, debido a que el p – valor fue .000 y el coeficiente de correlación r fue .687; es decir, el grado de influencia de la gestión municipal en el desarrollo del turismo fue en un 47%.

También, se tienen similitudes con el trabajo de Minchan, (2024) demostrándose que el planeamiento estratégico tiene relación significativa con las dimensiones de la calidad de servicio (estructura organizacional, proceso funcional, resultados obtenidos); debido a que la significancia fue ($p = .000$).

Conclusiones

1. La variable cultura corporativa tuvo respuestas de nivel alto con 52,8%, en nivel medio con 30,6% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2023. Con un Rho de Spearman de 0,531 con significación bilateral de 0,000 indicándonos la existencia de una relación de asociatividad con una implicancia de nivel medio entre la cultura corporativa y el manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.
2. La identificación que cobija indicadores de: empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, tuvieron contestaciones de nivel alto con el 69,4% para el nivel medio con 19,4% y para el nivel bajo con el 11,2% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. Con un Rho de Spearman de 0,637 con una implicancia de nivel medio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico uno.
3. La dimensión consistencia que involucró indicadores: los valores centrales, acuerdos, coordinación, integración, observaron respuestas de nivel alto con el 55,6% para el nivel medio con el 25,0% y para el nivel bajo con el 19,4% con una implicancia en la variable

manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la MDS. El Rho de Spearman fue de 0,520 mostrando una relación de asociatividad entre las variables de estudio, con una implicancia de nivel medio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico dos.

4. La adaptabilidad, abarca indicadores orientación al cambio, la orientación al cliente y el aprendizaje organizativo, tuvieron respuestas de nivel alto con el 58,3% para el nivel medio con el 27,8% y para el nivel bajo con el 13,9% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad de San Jacinto, Tumbes, 2023. El Rho de Spearman de 0,524 con una significancia bilateral de 0,000 demostrando la existencia de una relación de asociatividad entre las variables, con una implicancia de nivel medio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres.
5. La dimensión que estudió la dirección estratégica con los indicadores sobre la visión, misión, los valores institucionales tuvieron aseveraciones de nivel alto con el 50,0% para el nivel medio con el 33,3% y para el nivel bajo con el 16,7% con una implicancia en la variable manejo del cambio con el 47,2% de las contestaciones del nivel alto, del 30,6% para el nivel medio y del 22,2% para el nivel bajo como resultados de la aplicación de la encuesta a los 36 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes. Con un Rho de Spearman de 0,421 indicando la existencia de una relación de asociatividad entre las variables con una implicancia directa y significativa entre la dimensión de la dirección estratégica y la variable manejo del cambio. Aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico cuatro.

Referencias

1. Acosta , R. C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana de Psicología,(11), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401101.pdf>
2. Arreola, B. F., y Canizales, R. J. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. doi:<https://doi.org/10.30878/%20ces.v30n1a2>

3. Baca, M. J. (2020). Cultura corporativa y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2020. UNTUMBES. Tumbes: FFCCEE. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2368>
4. Bamberger, A., y Ligan, D. (2021). Gestión del cambio y competencias laborales del personal administrativo de ESSALUD Chepén, 2021. Universidad César Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76893/Bamberger_OAL-Ling%c3%a1n_P
5. Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Bogota. Obtenido de [http:// n9.cl/z9jvc](http://n9.cl/z9jvc).
6. Bonifacio, E. (2020). Gestión de cambio organizacional y enseñanza del idioma inglés en estudiantes de enfermería de un Instituto Público,. Los Olivos: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
7. Burgos, E. (2021). Propuesta de un modelo gestión de calidad para la mejora de los procesos del área de la gestión de calidad de los servicios de salud en la Coordinación Zonal 5, del Ministerio de Salud Pública-Ecuador. Piura: UCv. https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2191/_MARCADA_INFLUENCIA_GESTI%c3%93N_CAMBIO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Campos, A. (2022). Gestión del cambio organizacional y su relación con la política de aseguramiento de la calidad en las empresas del sector hotelero, distrito de Callería, PUCallpa - Perú, 2021. Universidad Nacional de Ucayali - Escuela de Posg. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5189/B02_2022_UNU_DOCTORADO_2022_TD_ANIBAL-CAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Cardenas, G. S. (2023). Inteligencia emocional y estrés en alumnos de primaria de un colegio de San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad nacional federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6892>
10. Cárdenas, T. S., y Ethel, D. S. (2023). Cultura organizacional como estrategia dinamizadora del cambio en instituciones de educación superior. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales,, 1(1), 53-67. <https://doi.org/10.47666/summa.5.1.15>

11. Carrasco, D. (2019). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
12. Castaño, E. E. (2020). Cambio organizacional: análisis de factores sociodemográficos. *Luciernaga Comunicación*. Facultad de Comunicación Audiovisual del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, , 12(24). doi:doi: <https://doi.org/10.33571/revistaluciernaga>
13. Cespedes, P. C. (2023). Gestión municipal y desarrollo turístico en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, San Martín – 2023. Moyobamba: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134360>
14. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico: (2ª ed.). Mc Graw-Hill.
15. Conteras, L. (2018). La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas. Buenos Aires-Argentina: Argentina: Universidad de Buenos Aires. <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1>
16. Courtney, H., Kirkland, J., y Viguierie, P. (1997). Estrategia en tiempos de incertidumbre. México: Trillas. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/720/1/M-CD3874.pdf>
17. Delgado, J., y Nuñez, G. (2015). El rol de la comunicación interna en la gestión del cambio organizacional: Evidencia de una empresa transnacional del sector energía en el Perú. Lima: Universidad del Pacífico - Escuela de Posgrado. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1730/Jackeline_Tesis_Maestr ia_2015.pdf?sequence=3&isAllowed=y
18. Denison, R. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. Legis.
19. Diaz, C. (2016). Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas. *Laboreal*, Volume, 12(2). doi:<https://journals.openedition.org/laboreal/2314>
20. Diaz, C. (2017). Cultura corporativa y productividad organizacional Daniel Denison. México.
21. Dominguez, L., y Giordano, J. (2009). Sistema de Indicadores para el Cambio Organizacional - S.I.C.O.: Una propuesta de medición del cambio organizacional.

- Universidad de la República. Uruguay: Facultad de Ciencias Económicas y Administración.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57976/Espino_MSB-SD.pdf?sequence=1
22. Falcon, H., y Herrera, J. (2005). Análisis del ato estadístico (Guía didáctica). Caracas: . Venezuela: Universidad Bolivariana de Venezuela.
 23. Fernández, A (2013). Redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio en una institución educativa. Universidad de Sevilla - Doctorado en Ciencias de la Comunicación.
 24. Flores, C. A. (2022). Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores (Lima - Perú), 2022. Lima: Universidad Científica del Sur.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2796>
 25. Formeron, R. (2020). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad del Pilar. Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar, 5(4), 4914. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.667
 26. Franklin, B., y Klieger, M. (2011). Comportamiento organizacional: Enfoque para América Latina. México: Pearson.
 27. García, D. J. (2016). Metodología de la investigación para administradores. Bogotá , Colombia: Ediciones de la U.
 28. Garcia , M. B. (2022). Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Tumbes: UNTUMBES. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64344>
 29. García, J. (2021). Gestión del cambio durante Covid19 del personal administrativo en dos hospitales de Lima Norte 2020 . Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado. Lima: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58533/Garc%c3%ada_MJJ-S
 30. García, V. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura. México: Perspectivas.

31. Gomez, C., y Rodriguez, J. (2013). Teorías de la Cultura Organizacional. Revista Contabilidad y Auditoría, 1(115), 111-140. [http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/ Te](http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/Te)
32. Gomez, R. J., Rojero, J. R., y Villarreal, S. F. (2023). La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior. RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo Educativo. https://mail.ride.org.mx/public/journals/1/pageHeaderLogoImage_es_ES.png
33. Gonzales, L., y Antón , C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y. 1(84), 89-103. <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125406/1995%20Gonz%20E11ez>
34. Gonzalez, A. (2014). Gestión del cambio y el teletrabajo. especialización del talento humano y la productividad. Medellín: Universidad de medellin. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/385/Gesti%20C3%B3n%20del>
35. Gonzalez, R., y Quintanilla, K. (2017). Clima organizacional y disposición al cambio en una entidad sin ánimo de lucro . Universidad del Rosario - Bogotá, Colombia. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/items/90ae71b9-9630-437c-83f7-add90d5>
36. Hartasanchez, J. (2009). Gestión del cambio en el sector público. Buen Gobierno, 6, 132-148. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/5696/569660528006.pdf>
37. Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2009). Comportamiento organizacional. (12a., Ed.) Mexico D.F.: Cengage Learning. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
38. Hernández , O. M. (2014). Administración de empresas. Madrid, España: Pirámide.
39. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: Mc Graw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
40. Huaccha, G., y Vigo, D. (2021). Gestión del cambio y rendimiento de los trabajadores de Caja Piura Agencia Chepén 2021. Piura: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85679/Huaccha_VG
41. Lewin, K. (1936). Principles of topological psychology. Nueva York: Nueva York: Mc Graw-Hill.

- file:///C:/Users/Luy/Downloads/La%20psicolog%C3%ADa%20social%20como%20ciencia%20te%C3%B3rica.pdf
42. Lewin, K. (1947). Principles of topological psychology. Nueva York: Nueva York: Mc Graw-Hill.
 43. López, D. C. (2022). Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Restaurante Segundo Muelle, Santiago de Surco – 2022. Surco: Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2487/Atuncar%20Lopez%20De%20Rivera%2c%20Cristhel%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 44. Lopez, M. (2011). Cultura organizacional y gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de Caldas. Revista Virtual Católica del Norte, 33, 117-139. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961008.pdf>
 45. Manuele, F. (2012). Gestión de cambio. Ejemplos prácticos. . Profesional Safety, 7. doi:<https://www.jaindc.com/wp-content/uploads/2017/03/Jain-Seguridad-Industrial->
 46. Mayta, C. (2020). Tecnología de la información y comunicación y gestión de cambio en estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, Ate, 2020. Ate: UCV, Escuela de Posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59442/Mayta_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 47. Minchan, O. M. (2024). Planeamiento estratégico y calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Calzada, San Martín - 2023. San Martín: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132223>
 48. Murguia, A. (2021). Gestión del cambio y su relación con sistema de control interno en Casa Museo Gran Almirante Grau de Piura, 2021. Universidad César Vallejo. Piura: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85847/Murgu%c3%ada_SAMDP-SD.pdf?
 49. Neal, M., y Northcraft, G. (1991). Behavioral negotiation theory: a framework for conceptualizing dyadic bargaining. . (In L. L. Cummings y B. M. Staw (Eds.), Ed.) Research in organizational behavior, 13, 147-190. <https://journals.openedition.org/laboreal/2314>

50. Pacheco, P. M. (2021). Gestión del cambio planeado en docente de instituciones educativas públicas. Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe, 19(02).
51. Pino, A. E., y Wilman, R. W. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020. Universidad Autónoma de Ica. <http://www.repositorio.autonomaieica.edu.pe/handle/autonomaieica/2138>
52. Pintado, T. J. (2022). Cultura organizacional y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022. Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64403>
53. Quesada, R. (2021). Quesada, R. (2021). Relación entre la gestión del cambio y la calidad de servicio del Poder Judicial Chimbote Distrito Judicial Del Santa 2021. Universidad César Vallejo Escuela de Posgrado.
54. Ramírez , N. F. (2022). Cultura institucional y su implicancia en la calidad del servicio en la Dirección Regional de Educación, Tumbes, 2022. Tumbes: Untumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63997>
55. Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
56. Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación.
57. Salud, R. M. (2021). Cultura corporativa y clima laboral en la municipalidad provincial de cañete, 2021. Callao: Universidad Nacional del Callao. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6949>
58. Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica. Plaza y Janes editores.
59. -Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública.,, 39(2), 365-39.3. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
60. Shanker, M. (2018). Organizational citizenship behavior in relation to employees' intention to stay in Indian organizations. Business Process Management Journal, 24(6), 1355-1366. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2018-0048>

61. Suarez, M., Alvarez, M., y Vasquez, M. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 1(40), 145-153. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252
62. Tejada, J. (2011). La evaluación de las competencias en contextos no formales: dispositivos e instrumentos de evaluación. *Revista de Educación*, (354), 731-745. doi:file:///C:/Users/Luy/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionFormativaYCompartidaEnEducacionSuperio-44517%20(1).pdf
63. Terrones, E. (2021). Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84171/Terrones_FEJ
64. Van, D. A., y Garud, R. (1995). Innovation and industry development: The case of cochlear implants. In R. Burgelman & R. Rosenbloom (Eds.), *Research on technological innovation, management and policy*, vol. 5: 1-46., 5, 1-46. doi:https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Organizational_Learning_and_Change/Ven_de_Ven_Pool_Explaining_Development_and_Change_in_Orgs.pdf
65. Wirawan, K. (2017). Kepemimpinan : teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian / / Wirawan | UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Depok. <http://inlislite.perpusbungkarno.perpusnas.go.id:12345/inlislite3/opac/detail-opac?id=114196>
66. Zimmermann, A. (2000). Gestión del cambio organizacional. Caminos y herramientas. Caminos y herramientas ABYA-YALA. https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_y_ala