

	GESTIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS Y BIBLIOTECARIOS		CÓDIGO	FO-GS-15
	ESQUEMA HOJA DE RESUMEN		VERSIÓN	02
			FECHA	03/04/2017
			PÁGINA	1 de 1
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Jefe División de Biblioteca	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR:

NOMBRES JOSE WHITTYHANG APELLIDOS: LIZARAZO RIVERA

FACULTAD: CIENCIAS EMPRESARIALES

PLAN DE ESTUDIOS: MAESTRÍA EN GERENCIA DE EMPRESAS

DIRECTOR:

NOMBRE(S): Luisa Stella APELLIDOS: Paz Montes

TÍTULO DEL TRABAJO (TESIS): EFFECTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER

La presente investigación se desarrolló en la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander (CENS S.A E.SP.), S propósito fue analizar los elementos determinantes de la cultura organizacional que impactan la gestión del cambio. Para ello se aplicó el instrumento de Daniel Denison denominado Denison Organizational Culture Survey, que permitió recopilar la información necesaria para proponer lineamientos de intervención.

Se aplicó el modelo de consistencia interna para el análisis de fiabilidad y el método de dispersión simple para una mayor comprensión de los resultados. Se utilizó el paquete de análisis de complemento de datos de Excel y el software SPSS V. 21. Como resultado principal se puede decir que existe una fuerte cultura organizacional dentro de CENS la cual está motivada y predispuesta a la gestión del cambio. A medida que la cultura organizacional tiene una mayor influencia en los empleados, ésta incide positivamente cuando se refleja una tendencia al cambio.

PALABRAS CLAVES: Cultura organizacional, gestión del cambio, liderazgo, medición de validación, correlación.

CARACTERÍSTICAS:

PÁGINAS: 102

ILUSTRACIONES: 14

PLANOS: NO

CD ROOM:

NO

EFFECTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
DEL CAMBIO EN CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER

JOSE WHITTYHANG LIZARAZO RIVERA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER

FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRIA EN GERENCIA DE EMPRESAS

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2023

EFFECTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
DEL CAMBIO EN CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER

JOSE WHITTYHANG LIZARAZO RIVERA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Magíster en Gerencia de Empresas

Directora:

Dra. LUZ STELLA ARENAS

Codirectora:

MAGDA ZARELA SEPULVEDA ANGARITA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER

FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRIA EN GERENCIA DE EMPRESAS

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE GRADO

San José de Cúcuta, 13 de junio de 2023

LUGAR: Edificio Posgrados, segundo piso.

PLAN DE ESTUDIOS: MAESTRIA EN GERENCIA DE EMPRESAS.

TITULO DEL PROYECTO: "Efectos de la cultura organizacional y su relación con la gestión del cambio en centrales eléctricas del Norte de Santander".

MODALIDAD: TRABAJO DE GRADO

JURADOS:

LUZ STELLA ARENAS PÉREZ

ENTIDAD: U.F.P.S.

LUIS AUGUSTO FORERO SEPÚLVEDA

ENTIDAD: U.F.P.S.

ROSANNA PATRICIA MACIAS FOLIACO

ENTIDAD: U.F.P.S.

DIRECTOR: LUZ STELLA ARENAS PÉREZ

COORDIRECTOR: MAGDA ZARELA ANGARITA.

NOMBRE ESTUDIANTE	CÓDIGO	CALIFICACIÓN		
		NÚMERO	LETRAS	
JOSE WHITTYHANG LIZARAZO RIVERA C.C. 1.090.449.034	2260103	4.4	CUATRO CUATRO	APROBADA

LUIS AUGUSTO FORERO SEPÚLVEDA
Jurado

ROSANNA PATRICIA MACIAS FOLIACO
Jurado

LUZ STELLA ARENAS PÉREZ
Director

Vo. Bo.

LUISA STELLA PAZ MONTES,
Directora
Maestría en Gerencia de Empresas

Contenido

Introducción	11
1. Problema	13
1.1 Planteamiento del problema de investigación	13
1.1.1 Formulación del problema	16
1.1.2 Sistematización del problema	16
1.2 Objetivos de la investigación	17
1.2.1 Objetivo general	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 Justificación	17
1.4 Alcances y limitaciones	19
2. Marco Referencial	20
2.1 Antecedentes	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	23
2.2 Marco teórico	25
2.2.1 Teoría del desarrollo organizacional	26
2.3 Marco Conceptual	40
2.3.1 Cultura Organizacional	40
2.3.2 Gestión del cambio	42
2.4 Marco Espacial	45
2.5 Marco Temporal	45
2.6 Operacionalización de variables	46
3. Marco Metodológico	47
3.1 Enfoque	47
3.2 Tipo de estudio	47
3.2.1 Fases de la investigación	48
3.3 Población	49
3.4 Muestra	49
3.5 Técnicas de recolección de información	50
3.6 Herramientas para el tratamiento de la información	50

4. Análisis de los resultados	52
4.1 Relación teórica entre la cultura organizacional y la gestión del cambio	52
4.1.1 Gestión del cambio en la cultura organizacional	53
4.1.2 La medición comparativa de las culturas organizacionales	56
4.1.3 Visión general del modelo de cultura organizacional	58
4.2 Elementos determinantes de la cultura organizacional que impactan la gestión del cambio en CENS S.A. E.S.P	62
4.2.1 Modelo de Consistencia Interna	64
4.2.2 Estadísticos descriptivos de los agregados	66
4.2.3 Resultados de las escalas de medición	67
4.3 Dimensiones de la cultura organizacional en CENS S.A. E.S.P.	73
4.3.1 Evaluando las variables	77
4.4 Lineamientos de mejora en las dimensiones de la cultura organizacional para la gestión del cambio en CENS S.A. E.S.P.	79
4.4.1 El líder como eje de cultura organizacional	80
5. Conclusiones	85
Referencias Bibliográficas	88
Anexos	100