

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Gestión del Cambio Organizacional y Rendimiento Laboral en La
Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción, Junín 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Advíncula Caso Wilfredo David
Bach. Llacuachaqui Velásquez Jhon Percy

Asesor : Dr. Sánchez Soto Juan Manuel

**Línea de Investigación
Institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Fecha de Inicio y
Culminación** : 14.12.2021 – 13.12.2022

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**GESTION DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO
LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL
DE CONCEPCION, JUNIN 2020**

PRESENTADA POR:

Bach. Advincula Caso Wilfredo David
Bach. Llacuachaqui Velasquez Jhon Percy

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MG. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

SEGUNDO MIEMBRO : _____
DR. AGUADO RIVEROS ULДАРICO INOCENCIO

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

Huancayo, 14 De octubre del 2022

**GESTION DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y
RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION
EDUCATIVA LOCAL DE CONCEPCION, JUNIN 2020**

ASESOR:

DR. JUAN MANUEL SÁNCHEZ SOTO

Dedicatoria

A nuestra familia, quienes son el pilar más importante y por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional. Por compartir momentos significativos y ayudarnos en cualquier momento.

Wilfredo y Jhon.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes.

A nuestro Asesor, quien nos condujo en la elaboración del presente trabajo de la investigación.

A la Unidad De Gestión Educativa Local de Concepción por su valioso aporte a nuestra investigación.

Wilfredo y Jhon

Tabla de Contenido

Hoja de Aprobación de los Jurados	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	5
Agradecimiento.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla de Contenido	7
Contenido de Tablas	10
Contenido de Figuras	12
Resumen.....	13
Abstract	14
Introducción	15
Capítulo I	19
I. Planteamiento del Problema.....	19
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	19
1.2 Delimitación del Problema	22
1.3 Formulación del Problema	23
1.4 Justificación.....	24
1.5 Objetivos	25
Capítulo II.....	27
II. Marco Teórico.....	27
2.1 Antecedentes	27
2.2 Bases Teóricas o Científicas.....	31
2.3 Marco Conceptual	39
Capítulo III.....	42

III. Hipótesis	42
3.1 Hipótesis General	42
3.2 Hipótesis Específicas.....	42
3.3 Variables.....	43
Capítulo IV.....	46
IV. Metodología	46
4.1 Método de Investigación	46
4.2 Tipo de Investigación	47
4.3 Nivel de Investigación.....	47
4.4 Diseño de la Investigación	48
4.5 Población y Muestra.....	48
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	50
4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	51
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación	52
Capítulo V.....	53
V. Resultados.....	53
5.1 Descripción de resultados.....	53
5.2 Contraste de hipótesis.....	63
Análisis y Discusión de Resultados	70
Conclusiones	73
Recomendaciones	75
VI. Referencias Bibliográficas	76
Anexos	80
Anexo 1: Matriz de Consistencia	81

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	83
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	85
Anexo 4: Instrumento de Investigación.....	89
Anexo 5: Confiabilidad de los Instrumentos	91
Anexo 6: Validez de los Instrumentos.....	92
Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos	95
Anexo 8: Consentimiento Informado de Participación en la Investigación	96
Anexo 9: Galería de fotos.....	97

Contenido de Tablas

Tabla 1: Definición conceptual de variables.....	43
Tabla 2: Operacionalización de variables	44
Tabla 3: Técnicas de recolección de datos.....	51
Tabla 4: Instrumentos de recolección de datos	51
Tabla 5: Resultados porcentuales de la variable 1: Gestión del cambio organizacional	53
Tabla 6: Resultados porcentuales de la dimensión Valorización.....	54
Tabla 7: Resultados porcentuales de la dimensión Comunicación	55
Tabla 8: Resultados porcentuales dimensión Conocimiento	56
Tabla 9: Resultados porcentuales de la dimensión Liderazgo	57
Tabla 10: Resultados porcentuales de la variable 2: Rendimiento laboral	58
Tabla 11: Resultados porcentuales de la dimensión Motivación.....	59
Tabla 12: Resultados porcentuales de la dimensión Responsabilidad.....	60
Tabla 13: Resultados porcentuales de la dimensión Trabajo en equipo	61
Tabla 14: Resultados porcentuales de la dimensión Desarrollo personal	62
Tabla 15: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación	64
Tabla 16: Coeficiente de relación entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral	65
Tabla 17: Coeficiente de relación entre la dimensión motivación y gestión del cambio organizacional.....	66
Tabla 18: Coeficiente de relación entre la dimensión responsabilidad y gestión del cambio organizacional.....	67

Tabla 19: Coeficiente de relación entre la dimensión trabajo en equipo y gestión del cambio organizacional.....	68
Tabla 20: Coeficiente de relación entre la dimensión desarrollo personal y gestión del cambio organizacional.....	69

Contenido de Figuras

Figura 1: Capacidades para implementar esfuerzos de cambios	20
Figura 2: Resultados porcentuales de la variable 1: Gestión del cambio organizacional	54
Figura 3: Resultados porcentuales dimensión Valorización.....	55
Figura 4: Resultados porcentuales de la dimensión Comunicación.....	56
Figura 5: Resultados porcentuales de la dimensión Conocimiento	57
Figura 6: Resultados porcentuales de la dimensión Liderazgo.....	58
Figura 7: Resultados porcentuales de la variable 2: Rendimiento laboral.....	59
Figura 8: Resultados porcentuales de la dimensión Motivación	60
Figura 9: Resultados porcentuales de la dimensión Responsabilidad	61
Figura 10: Resultados porcentuales de la dimensión Trabajo en equipo.....	62
Figura 11: Resultados porcentuales de la dimensión Desarrollo personal	63

Resumen

La presente investigación intitulo Gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local de Concepción, Junín 2020, planteó como problema ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?; el objetivo fue determinar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020. La hipótesis fue existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020. La metodología utilizada fue el método científico, hipotético deductivo, de tipo básica, de nivel de investigación correlacional, de diseño correlacional simple, población fue de 32 colaboradores que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción. Se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.594 el cual indica que existe una correlación positiva media. por ello se afirma la hipótesis general: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020. Se sugiere confeccionar directrices, lineamientos y políticas que normen los procedimientos en lo que se refiere a gestión del cambio organizacional.

Palabras clave: Gestión del cambio organizacional, rendimiento laboral.

Abstract

The present research entitled Management of organizational change and job performance in the Local Educational Management Unit of Concepción, Junín 2020, raised as a problem what relationship exists between management of organizational change and job performance in the Educational Management Unit of Concepción, Junín 2020 ?; The objective was to determine what relationship exists between management of organizational change and job performance in the Educational Management Unit of Concepción, Junín 2020. The hypothesis was that there is a significant relationship between management of organizational change and job performance in the Educational Management Unit of Concepción, Junín 2020. The methodology used was the scientific method, hypothetical deductive, basic type, correlational research level, simple correlational design, population was 32 collaborators who belong to the Local Educational Management Unit of Concepción. It was concluded that Spearman's Rho Correlation Coefficient is 0.594, which indicates that there is a mean positive correlation. For this reason, the general hypothesis is affirmed: There is a significant relationship between organizational change management and job performance in the Educational Management Unit of Concepción, Junín 2020. It is suggested to develop directives to regulate change management procedures in order to establish parameters that allow management transitions without altering the productivity of the institution considering the process assessment among the components.

Keywords: Organizational change management, job performance.

Introducción

La presente investigación considera que la gestión del cambio organizacional como enfoque sistémico ayuda a sobrellevar toda transición o transformación de los objetivos, procesos y tecnologías que forman parte de una organización. Su principal función se centra en la implementación de estrategias que generen cambio, tenerlo bajo control y sostener al recurso humano en su adaptación al mismo. Para ello es preciso que toda organización considere que los reemplazos y ajustes que se pudieran dar, afectarán en el recurso humano, los procesos y sistemas de la misma. Sin embargo, cabe resaltar que implementar la gestión del cambio en una empresa entre otros beneficios, incrementa el logro de iniciativas y proyectos, hace que se pueda aprovechar el talento humano al máximo, la empresa logra un crecimiento exponencial, y demás. Asimismo, se tiene que tomar en cuenta que la gestión del cambio es un proceso complejo que, por naturaleza requiere de un planeamiento minucioso y metas muy claras, por lo que, desarrollarla de manera efectiva requiere que los colaboradores estén alineados, pues ellos serán quienes logren implementar los cambios en los procesos, lo que repercutirá en conseguir motivarlos y a la vez se obtendrán los objetivos estratégicos.

Por su parte, el capital humano de una organización al tomar conciencia de lo importante y necesario que es el cambio organizacional, demuestra un mayor compromiso con la empresa y se alinea a que el resultado del proceso sea exitoso, asimismo pone en evidencia su capacidad de frente a los retos actuales y muestra su competencia de autoconfianza. Así pues, se determina que el rendimiento laboral se fortalece gracias a la gestión del cambio organizacional.

Por ello, la investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa

de Concepción, Junín 2020, objetivo que guiará a lograr el éxito de la institución con la implementación de los procesos de transformación.

El tema a investigar se sostiene en que la gestión del cambio organizacional es importante dentro de una organización, sobre todo, cuando existe la capacidad de adecuarse y gestionar dichos cambios. Es por ello que, las consecuencias de toda transformación siempre recaen en el recurso humano, que vendría a ser el activo primordial de las instituciones, por lo que es indispensable sumar a la institución trabajadores que posean habilidades blandas competentes, que se adapten con facilidad y muestren un alto nivel de autoconfianza, lo que dará como resultado un óptimo rendimiento laboral.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción cada vez que se da inicio a una nueva gestión se genera un estancamiento y desorden a nivel estructural y en los procesos, esto genera un impacto negativo en los trabajadores, dado que se encuentran desorientados y por ende desmotivados, situación que no permitirá un rendimiento laboral idóneo y que además los objetivos estratégicos probablemente no hayan sido diseñados correctamente y por ende no se puedan alcanzar. Por lo expuesto, es preciso formular la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?

Esta tesis ha considerado en su elaboración: metodología, técnicas e instrumentos que se requieren como parte del estudio, siendo la investigación de tipo básica, de nivel correlacional y un diseño no experimental transeccional correlacional. En la presentación de resultados se realizará el análisis de los datos recolectados, utilizando el programa estadístico

SPSS 25, para determinar las formas, magnitudes y relaciones que se dan en esos datos, las cuales serán halladas en función a los objetivos planteados.

Este proyecto de investigación rescata su importancia al contribuir con la institución que realmente desee establecer una gestión de cambio organizacional, aquella que identifique sus potenciales amenazas y limitaciones a fin de desarrollar escenarios que reviertan lo negativo, esto funciona de la mano de verdaderos líderes comprometidos con el cambio, basado en valores y con objetivos que involucren a todos los niveles de la organización. La intención clara es que las organizaciones evolucionen con la visión de minimizar los conflictos, establecer una cultura organizativa que sostenga a la empresa, impactar positivamente en los usuarios y clientes e incrementar la eficiencia de los equipos de trabajo a fin de que obtengan altos niveles de rendimiento laboral.

Ha sido pertinente aplicar la metodología, instrumentos y técnicas que se requieren para realizar adecuadamente el estudio, dentro de la legislación de la Universidad Peruana Los Andes. Por lo que se ha considerado los siguientes títulos:

Capítulo I comprendido por la descripción del problema, la formulación del problema, el problema general, los problemas específicos, los objetivos de la investigación, el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación de la investigación, justificación teórica, justificación práctica, justificación metodológica, justificación social, justificación de conveniencia, delimitación de la investigación, delimitación espacial, delimitación temporal y delimitación conceptual o temática.

Capítulo II comprendido por el marco teórico, los antecedentes del estudio, las bases teóricas y la definición de conceptos.

Capítulo III comprendido por el planteamiento de las hipótesis, así como la operacionalización de las variables.

Capítulo IV comprendido por la metodología, el método de investigación, tipo de la investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo V comprendido por la descripción de resultados y el contraste de hipótesis. A continuación, se realizó el análisis y discusión de resultados, así como también las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas que respaldan la investigación.

Finalmente, para completar al estudio realizado, están los anexos tales como: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, matriz de operacionalización del instrumento, instrumento de investigación, data de procesamiento de datos y el consentimiento informado.

Los autores.

Capítulo I

I. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En las organizaciones públicas y privadas existe una necesidad de cambio, ya sea de orden estructural, en lo que respecta a tecnología, en las políticas y de más, así como también los factores externos obligan a generar cambios, ya sea por la alta competencia, aspectos de gobierno, sociales, culturales o económicos, siendo ellos los principales además de otros. Es así que pretender una renovación involucra también innovar constantemente, haciendo frente a nuevos desafíos.

“Las adaptaciones de las organizaciones privadas plantean múltiples formas y condiciones logrando en la mayoría de los casos cumplir sus objetivos manteniéndose competitivas. Sin embargo, en las instituciones públicas los cambios organizacionales son deficientes y en una mirada mundial afectan en la competitividad del Estado. Para las entidades públicas las presiones más influyentes se ocasionan en la fuerza laboral que está supeditada a la existencia de las personas y al sistema administrativo de recursos humanos sin considerar la cultura, productividad, valores y su experiencia. Las personas construyen organizaciones según

sus valores, y las sociedades se componen de instituciones y organizaciones que reflejan los valores dominantes de su cultura. Además, desempeñan un papel muy importante, puesto que éstas son las que proporcionan empleo, generando así bienes y servicios con el propósito de satisfacer las necesidades de las personas.”

Figura 1: Capacidades para implementar esfuerzos de cambios



Fuente: Evaluando Software, 2015

De acuerdo con la figura N° 01 una de las capacidades para implementar en cambio es el compromiso, la responsabilidad por los resultados para acciones. La Gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en esta institución, muestran el interés de indagar más al respecto; puesto que el desempeño laboral está en función a la medición de la cultura organizacional.

Existen personas que se ven involucradas con el cambio organizacional dentro de sus instituciones, esto refleja una concientización y compromiso con la empresa y por ende el logro de que el proceso sea el idóneo, convirtiéndose en líderes que afrontan retos recientes y demuestran su nivel de autoconfianza. Esto se da en primer lugar generando en la alta dirección

niveles de confianza óptimos, en donde la comunicación fluya continuamente y sea veraz y en donde el ambiente de trabajo incentive a los demás a formar parte del cambio.

En el Perú el 58% de directivos y gestores consideran que el bienestar laboral hace que no exista fuga de capital humano. Se considera al sueldo como un incentivo, pero es mucho más efectiva las relaciones interpersonales que destaquen sus habilidades sociales para lograr un mejor rendimiento laboral, esto impacta en que no encontramos con individuos comprometidos al cambio organizacional en pro de pertenecer a una institución que sea exitosa, impactando en el desempeño de cada uno en sus funciones.

El liderazgo considerado como el que promueve un trabajo en equipo idóneo para evitar fuga de capital de trabajo en cada cambio de gestión, es lo que se aspira y no existe dentro de la institución, siendo altamente perjudicial ya que los planes quedan inconclusos, con políticas y lineamientos desfazados porque cada vez cambian o no está en prioridad aplicarlos, lo que ocasiona una desarticulación de la organización.

Como problemática principal se observa que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción las actividades se llevan a cabo en base a diversos modelos de gestión organizacional, ya que la mayor parte del tiempo se desgasta en realizar cambios estructurales en cada nueva gestión que asume creando periodos de transición de gestión a gestión, esto incurre en pérdida de tiempo, desarticulación con la estructura y las políticas y normativa y lo más delicado que se genera un ambiente laboral inestable, con incertidumbre, desenfocado en los objetivos primordiales, y que además los proyectos encaminados quedan inconclusos, cambios intempestivos de personal, que por consecuencia alteran la estabilidad de los trabajadores que se encuentran desorientados, lo que repercute en su rendimiento laboral negativamente.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción se identificó la falta de motivación y responsabilidad por parte de ciertos miembros de la alta dirección, quienes no cumplen con sus funciones en cuanto a fomentar una cultura organizacional basada en desarrollar valores, creencias y generar un clima favorable, que involucre una normatividad afín para destacar el potencial de los trabajadores y aplicar en ellos un proceso de mejora continua, la realidad es que la comunicación es nula, y los trabajadores no son reconocidos ni motivados.

Asimismo, algunos funcionarios y colaboradores no manejan claramente el concepto de gestión de cambio organizacional, lo que dificulta los canales de comunicación entre ellos, puede existir métodos y estrategias de cambio organizacional pero, no son utilizados ni aplicados, así también sucede con el procedimiento de dirección estratégica, por ende, las actividades para una correcta gestión del cambio organizacional no son llevadas a cabo de manera idónea y como resultado el mejoramiento del rendimiento laboral no se da y por ende, la prestación de servicios es deficiente.

Por lo expuesto líneas arriba, el estudio permitirá dar a conocer el grado de relación entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral, a fin de conocer si el impacto es favorable o no. Luego de describir la problemática es evidente que existe una motivación a realizar esta investigación.

1.2 Delimitación del Problema

1.2.1 Delimitación Espacial.

La presente investigación tendrá como lugar de aplicación la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción, ubicada en Av. Leopoldo Peña Pando S/N Concepción – Junín.

1.2.2 Delimitación Temporal.

Cuando se menciona desde el punto de vista temporal el periodo de la investigación para transformar la realidad observada comprende los seis meses del año 2020, específicamente los meses de abril a setiembre del 2020 considerando que la investigación es de corte transversal con datos tomados en un momento en el tiempo.

1.2.3 Delimitación Conceptual o Temática.

El presente estudio está delimitado por 2 variables de investigación, donde:

Variable 1: Gestión del cambio organizacional

Variable 2: Rendimiento laboral

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General.

¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?

1.3.2 Problemas Específicos.

1. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?
2. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?
3. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?

4. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Social.

La justificación social de la investigación muestra un aporte a toda institución que considera oportuno implementar una gestión del cambio organizacional, así también la investigación es una respuesta a las carencias sociales de la comunidad de Concepción, dado que la Unidad de Gestión Educativa de Concepción es una institución con la misión de:

“Somos una Instancia de Gestión Educativa Descentralizada de la Dirección Regional de Educación de Junín, que promueve la formación de personas competentes para responder a las dinámicas del mundo actual, contribuimos a la construcción y difusión del conocimiento, apoyamos el desarrollo competitivo de la región y del país; impulsando el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades educativas”.

Por lo tanto, es preciso que con nuestra investigación se pueda lograr un alto rendimiento laboral y una transformación a través de la implementación de la gestión del cambio organizacional en la institución, de esta manera estaría cumpliendo su misión estratégica, en donde la población de Concepción se vea beneficiada.

1.4.2 Teórica.

En lo teórico el estudio realizado aportará con el conocimiento científico en cuanto a gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral del capital humano de la

Unidad de Gestión Educativa de Concepción, identificando los puntos clave a fin de lograr alcanzar el éxito en las nuevas gestiones de cambio en la institución potenciando el rendimiento laboral de su talento humano. Asimismo, los resultados obtenidos en el presente estudio serán a disposición de nuevas investigaciones valiéndose como guía y fuente de información.

1.4.3 Metodológica.

Metodológicamente la investigación aplicará instrumentos, métodos, matrices y teorías propios para medir la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral los cuales están relacionados, por lo que, será confiable en futuras investigaciones que guarden relación con el tema, ya que se basan en métodos científicos. Para esto, se elaboraron instrumentos documentales en la escala de Likert, los cuales demuestran ser confiables y estar validados por expertos en la materia, y que midieron cada una de las variables. Así también se considera como un aporte bibliográfico a los estudiantes de la carrera de Administración, ya que sirve de referencia para las siguientes investigaciones que aborden temas afines.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General.

Establecer la relación que existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos.

1. Identificar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

2. Identificar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
3. Identificar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
4. Identificar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Capítulo II

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Nacionales.

Apaza K. (2020) en su tesis titulada: “Análisis del uso de las tecnologías de información y comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno – 2018” para optar el título profesional de Licenciado en Administración, de la Universidad Nacional del Altiplano. La investigación menciona lo siguiente: Tiene como objetivo analizar los resultados sobre el uso de las TICs y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno – 2018. La metodología que se utilizó fue descriptiva, llevando a cabo la realización de una encuesta, siendo un cuestionario aplicado a 20 colaboradores. Se concluyó que con respecto al rendimiento laboral se encuentran entre lo eficaz y muy eficaz.

Ayre L. (2019) con su tesis titulada: “Gestión del cambio organizacional y habilidades directivas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 Ate Vitarte – 2019” para optar el

grado de Maestro en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo. La investigación menciona lo siguiente: Tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y habilidades directivas desde la perspectiva de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 Ate Vitarte- 2019. La metodología que se utilizó fue descriptiva – correlacional, y se aplicó un cuestionario a una muestra de 63 colaboradores. Se concluyó que si existe una relación significativa entre ambas variables y sus dimensiones respectivamente.

Sauñe L. (2019) con su tesis titulada: “Gestión del cambio y desarrollo del potencial humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga y Huanta 2019” para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad Nacional del Altiplano. La investigación menciona lo siguiente: Tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del cambio y el desarrollo del potencial humano en las Unidades de Gestión Educativa Local de Huamanga y Huanta en el año 2019. Metodológicamente se califica descriptivo correlacional, con una muestra de 46 colaboradores que pasaron por un cuestionario. Como conclusión se denotó que existe significativa relación entre ambas variables y que para los colaboradores ambas se dan regularmente.

Castro, E. (2018) con su tesis titulada: “La gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral de los profesionales en la UGEL Quispicanchi, 2018” para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo. La investigación menciona lo siguiente: Tiene como objetivo demostrar el grado y significancia de relación que existe entre la gestión del cambio organizacional (Teoría de Higings) y el desempeño laboral de los profesionales de la UGEL Quispicanchi. Metodológicamente es una investigación descriptiva correlacional, con un cuestionario aplicado a 35 servidores públicos. Concluyendo en una relación moderadamente significativa entre ambas variables, así como de sus dimensiones

respectivamente, demostrando también que existe una predisposición favorable hacia una gestión del cambio organizacional, y que, como resultado de una autoevaluación hacia su desempeño laboral es favorable.

Zárate L. (2018) con su tesis titulada: “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02 Lima, Perú.2017” para optar el título de Licenciado en Administración, de la Universidad Privada Telesup. La investigación menciona lo siguiente: El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la motivación laboral en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02. La metodología que se utilizó es cuantitativa, explicativa y se utilizó el diseño no experimental transversal y se aplicó la encuesta como técnica de investigación, la población fue constituida por 150 colaboradores quienes desarrollaron un cuestionario. Como conclusión se obtuvo que existe influencia de la motivación en el rendimiento laboral, así como de sus dimensiones respectivamente.

2.1.2 Internacionales.

Pacherrez J. (2020) en su tesis: Rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020, de la Universidad Nacional Autónoma de México, para optar el título de Licenciado en Administración, se menciona lo siguiente: Tuvo como objetivo identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad provincial de Rioja, región San Martín, 2020. Metodológicamente es descriptiva, y se aplicó un cuestionario a 105 colaboradores,

La metodología fue de tipo no experimental, con diseño descriptivo propositiva. La población estuvo conformada por 105 trabajadores contratados, como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. Se concluyó que la variable rendimiento laboral

es regular según los trabajadores, por lo que se recomienda que los directivos deberían motivarlos con estrategias para elevar su rendimiento laboral.

Almeida E. (2019) en su tesis: Propuesta metodológica de gestión del cambio para la diversificación de la empresa Orellana, que sustentó en la Universidad Andina Simón Bolívar, para optar el Grado Académico de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Ecuador, menciona en su tesis lo siguiente: el objetivo de la investigación es proponer una metodología de gestión del cambio para la diversificación de la empresa Orellana, en función a su cultura organizacional. Metodológicamente la investigación es descriptiva, con una muestra de 106 trabajadores de la empresa a quienes se les aplicó un cuestionario para determinar el estado actual de la cultura organizacional y su disposición al cambio organizacional, se concluye que: se muestran mejores resultados cuando el cambio es participativo y no impuesto, ya que la reacción es positiva cuando se les toma en cuenta.

Lara A. (2019) en su tesis: Clima organizacional y rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, provincia de Tungurahua, de la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador, para optar el título de Licenciado en administración. La investigación menciona lo siguiente: Tiene como objetivo conocer cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua; a su vez, busca mejorar el ambiente laboral en la municipalidad. Metodológicamente es mixta, aplicando un cuestionario a 63 colaboradores y su conclusión fue la relación que existe entre ambas variables de estudio, enfatizando la importancia de mejorar el clima organizacional a fin de mejorar el desempeño laboral.

Vargas A. (2019) en su tesis: Gestión del cambio organizacional en proyectos de TI en las entidades públicas del sector agropecuario en Colombia, que sustentó en la Universidad EAN, para optar el Grado Académico de Maestría en Administración de Empresas – MBA, Colombia, menciona en su tesis lo siguiente: su objetivo estuvo enmarcado en realizar un estudio de la gestión del cambio organizacional en proyectos TI para las entidades públicas del sector agropecuario en su país, asimismo otorgar un manual que determine los marcos de referencia. La investigación desarrollada por el autor es de descriptiva, en donde los datos se analizarán cuantitativamente haciendo uso de un instrumento de diagnóstico aplicado a los jefes de oficina de 15 entidades públicas del sector agropecuario. Se concluye en que la implementación de una gestión del cambio organizacional hará eficiente el desarrollo de una guía de actividades en la construcción de procesos para el cambio organizacional.

Mariño C. (2018) en su tesis: La iluminación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Pastaza de la Universidad Técnica de Ambato de Bolivia, para optar el título en Maestría de Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental. La investigación menciona que: Tiene como objetivo analizar la iluminación y su relación con el rendimiento laboral en el personal de la Dirección Provincial del IESS Pastaza. Metodológicamente fue un enfoque mixto, investigación exploratoria. El instrumento de investigación es la encuesta, la población es de 20 personas. Se concluyó que no existe una evaluación de la iluminación en la institución en los puestos de trabajo, de manera que para el 75% de las personas se presentan falencias como cansancio, estrés en el personal afectando el perfil de trabajo del personal en cada área, lo cual puede también desarrollar ausentismos en el trabajo y bajo rendimiento laboral.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Gestión del cambio organizacional.

Para Proulx D. (2015) cuando en la estructura o cultura de una organización se da una modificación observada, se está dando un cambio organizacional perdurable a largo plazo.

Para el cambio organizacional representa “una modificación que ocurre en el ambiente de trabajo y afecta la estabilidad de la organización. Sin importar de donde provengan, los efectos del cambio pueden tener consecuencias profundas en quienes los sufren” Davis L. & Newstrom K. (2003, p. 67).

En tanto Chiavenato I. (2004) señala:

“El compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización, la misma que se fortifica con prácticas que no disminuyan el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone.”

En tanto, Gibson G., Ivancevich M. & Donnelly H. (2006) señalan:

“El futuro de las organizaciones, radica en su capacidad de dominar el cambio cuando una organización puede verse afectada en conjunto, con tener al menos una de sus partes involucradas en una transición debido a los factores que interactúan en los cambios organizacionales, éstos involucran un problema técnico, que tiene que ver con los aspectos administrativos, tecnológicos o recursos que se modificarán durante el cambio; así como un problema de tipo humano”.

Según los autores se interpreta al cambio organizacional como un proceso evolutivo del recurso humano influenciado por la sociedad cambiante, así como también la adaptación a relacionarse con la dirección de su empresa, lo cual es incierto al momento de establecer un nuevo modelo.

Es importante recalcar que las teorías de cambio organizacional que las entidades privadas aplican, no son un patrón a seguir, ya que son múltiples enfoques. En el caso de las entidades públicas las teorías existentes deberán ser adaptadas a su realidad, manejo y tomando en consideración sus propias características, Ortega, P. & Solano, C. (2015).

Las dimensiones consideradas dentro de la gestión del cambio organizacional para la presente investigación son:

2.2.1.1 Valoración.

Se entiende por valoración a las convicciones propias y de fondo que poseen las personas en función a determinar que es probo y deseable, y cómo éstas pueden desarrollarse en la institución, con la finalidad de poner en alerta la medición de los valores de quiénes se encuentran alineados con los valores de la misma empresa para poder ejecutar cambios profundos, dado esto, es importante desde el seno de la empresa impulsar valores que fomente cambios y transformaciones favorables en cumplimiento de los objetivos estratégicos. Ramírez R. (2017).

2.2.1.2 Comunicación.

Comunicar en un nivel de que llegue a todos, de manera que la información fluya ágil y confiable entre quiénes conforman la organización. De esta manera se pueda recoger

opiniones, formas de actuar y conductas, que permitan cumplir con los objetivos trazados siempre con eficacia y eficiencia. Ramírez R. (2017).

Es una de las herramientas más importantes si de cambios organizacionales se trata, ya que se promueve información veraz y sirve para la transformación y retroalimentación evitando que se generen incertidumbres y promoviendo la armonía.

2.2.1.3 Conocimiento.

Para Mettler (2016) entiende al conocimiento como la forma de adquirir información relevante a fin de entender la realidad utilizando la razón, la capacidad de entendimiento y el sentido común en un proceso de aprendizaje.

Para ello es preciso capacitarse y entrenarse en actividades que involucren la formación laboral, que como profesional el trabajador debe de estar preparado y dispuesto a conocer más y pretender hacer una línea de carrera dentro de su institución.

Por lo mismo, este conocimiento se debe de transferir con la finalidad de elevar la eficiencia y eficacia dentro del cargo a desempeñar en la organización.

2.2.1.4 Liderazgo.

Para Kotter J. (2004) es cuando un individuo tiene la capacidad de llevar a cabo un proceso de influencia para facilitar con su quehacer que las personas de un equipo logren sus metas en común.

Es importante diferenciar que una organización requiere de líderes de calidad con continuidad, más no poseer líderes de alta calidad, ya que es más productivo y

significativo que los líderes sean formados desde la institución con los valores y principios que la definen y permanezcan en el tiempo.

Un punto a recalcar es las relaciones interpersonales que se establece con el ámbito interno y externo. Del mismo modo, es productivo generar liderazgo para desarrollar en el talento humano joven por medio de oportunidades desafiantes y descentralizadas, que se convertirán en responsabilidades y desafíos desde los niveles básicos de la organización, apuesta Kotter J. (2004, p. 54).

2.2.2 Rendimiento laboral.

Para definir rendimiento laboral es preciso entrelazar los objetivos, las metas con las tareas alcanzadas y el tiempo empleado; sobrevalorando al capital humano como un recurso.

Para Salas E. & Huranga K. (2018) vendría a ser el valor absoluto esperado por la empresa en función a la conducta simulada que las personas manifiestan en un determinado periodo.

Por lo que, se define también como aquel valor que la organización asigna por el comportamiento de sus trabajadores. Se entiende que los márgenes de este valor pueden ser óptimos o no, y se suma a ello el aporte que cada colaborador persigue para lograr la eficacia en la organización.

Asimismo, se puede decir que es el comportamiento real, y que se puede observar genuinamente. En términos de rendimiento se califican las acciones más importantes que contribuyen al logro de metas, según lo que cada persona realice para lograrlas.

Por otro lado, los autores Borman, W. C. y S. J., Motowidlo (2014) señalan que “habitualmente se distinguen dos tipos diferentes de rendimiento en función de sus consecuencias organizacionales, el llamado rendimiento de tarea o intra-rol y el contextual o extra-rol”.

Sus componentes pueden ser: “Posesión del conocimiento, habilidades y técnicas requeridas para realizar las tareas, formación para nuevos trabajos o simplemente, estar al día de las modificaciones en las demandas de las mismas tareas y la aplicación del conocimiento, tareas y técnicas para conseguir las metas organizacionales.”

Rendimiento contextual se define como aquellas acciones que el trabajador realiza en pro de lograr los objetivos organizacionales, pero que nacen de su propia iniciativa, de manera espontánea. El cual posee ciertas características tales como: “voluntariedad: pues nunca deben formar parte de las obligaciones del puesto, intencionalidad: es el propio trabajador quien decide establecer un compromiso con la organización por medio de sus conductas, carácter positivo: como es lógico, pretenden un beneficio cierto de la organización y carácter desinteresado: la motivación fundamental de quien las realiza no es un bien personal, aunque no lo descarte”.

Es importante también las conductas sociales, tales como “altruismo, concientización, deportividad, cortesía y virtud”.

Para los autores Salas E. & Huranga K. (2018) intervienen ciertos factores a fin de lograr una óptima productividad, tales como: “los factores físicos del trabajador: coordinación motora, destreza, fuerza, resistencia, limitaciones físicas; factores de entrenamiento: instrucción, capacitación, experiencia laboral, adiestramiento; factores

psicológicos: agudeza sensorial, nivel intelectual, capacidad de aprendizaje, aptitudes, habilidades, personalidad, motivación, satisfacción laboral, moral”.

Asimismo, existen factores situacionales que tienen que ver con la naturaleza de la tarea, ya sea porque es más compleja, o el estado anímico interviene por efectos de el ambiente, ya sea la iluminación, ventilación y demás. Como también los factores propios de la empresa como la supervisión, las motivaciones, incentivos, sueldos y demás.

Las dimensiones del rendimiento laboral consideradas en la presente investigación son:

2.2.2.1 Motivación.

Se afirma que dentro de una organización existen vivencias, experiencias, valores compartidos, visión y se otorgan recompensas que sumadas llevan a los miembros de la misma a sentirse motivados, descubrir cómo motivar al talento humano es una gran fortaleza que ayuda a evaluar y destacar el desempeño.

Para Romero (2010) es lo que atrae hacia un objetivo, en la que el individuo se esfuerza a fin de lograr el objetivo deseado; la motivación es un conjunto de aspectos que llevan al aprendizaje y es el motor. Sin motivación se dificulta el logro de objetivos.

Asimismo, se consideran también como condiciones que guía al recurso humano a dar más o menos de sí mismos dentro de la organización, y que se muestran por medio de estímulos existentes.

2.2.2.2 Responsabilidad.

La responsabilidad abarca un conjunto de funciones, las que serán cumplidas a pesar de los resultados que sean.

Para Vives (2011) existe la responsabilidad social, que la define como un modelo que las nuevas empresas deben de adoptar, y que favorecen al entorno con el fin de lograr un desarrollo sostenible, va de la mano con valores establecidos en beneficio de la sociedad.

Por lo que, la responsabilidad se basa en el afán de cumplir los deberes que lleven a desarrollar las funciones y que los colaboradores dentro de una organización muestren un interés genuino, voluntad de concentración y perseverancia en su trabajo. Esto se convierte en el compromiso a realizar lo indicado, estar consiente de asumir las consecuencias de las acciones y ser comprometidos en el esfuerzo que le dedican a su trabajo.

2.2.2.3 Trabajo en equipo.

Para realizar un trabajo en equipo es indispensable contar con el recurso humano capaz de coordinar, intercambiar experiencias, mantener valores de respeto y que los objetivos sean comunes.

Para Rousseau (2006) es una forma de trabajo con resultados exitosos, que se convierte en una ventaja competitiva para las organizaciones, por lo que, se recomienda que la mayoría de empresas la practiquen. Los resultados que ofrece es aumentar la productividad, desarrollar la innovación y lograr un ambiente de trabajo satisfactorio.

Por lo tanto, el trabajo en equipo es la reunión de personas con diversas competencias con la finalidad de desarrollar la ejecución del logro de un objetivo en común, con el aporte de cada miembro del equipo asumiendo la total responsabilidad del trabajo realizado.

2.2.2.4 Desarrollo personal.

Dentro de las organizaciones existen puntos críticos y que a su vez requieren del capital humano fomentando programas de capacitación y desarrollo. El desarrollo personal hace que se muestren las aptitudes y se mejore la comunicación entre los miembros de la organización.

Para García (2007) son intervenciones que se sustentan en valores a fin de mejorar la efectividad en la organización y brindarle al colaborador bienestar económico y emocional.

Desarrolla los recursos humanos en una organización significa mejora del desempeño del empleado mediante el aumento o mejoramiento de las aptitudes, conocimientos y actitudes. Esto permite a la organización eliminar o impedir deficiencias en el desempeño, hace que los empleados sean más flexibles y adaptables al compromiso con la organización. (Luthais, 2002, pág. 71).

2.3 Marco Conceptual

- **Comunicación**

La comunicación son técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización o entre ésta y su medio, para influir en las opiniones actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la

organización, con el fin de cumplir con los objetivos de manera eficaz y eficiente. Ramírez R. (2017).

- Conocimientos

La capacitación y entrenamiento constituyen actividades de educación laboral que prepara al trabajador a fin de adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar un cargo o una función dentro de una organización. Ramírez R. (2017).

- Desarrollo personal

Oportunidad de crecimiento personal y profesional, así mismo lo define como un conjunto de intervenciones del cambio planeado, sustentado en los valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solo en el ámbito material sino psicológico: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio. (García G., 2007, pág. 168).

- Gestión del cambio organizacional

Es la capacidad de dirigir el cambio en el momento que la empresa se ve afectada, es la transformación y el proceso que involucra a toda la organización, involucrándolos en el logro de los objetivos. Gibson, Ivancevich y Donnelly (2006).

- Liderazgo

Según Collins y Porras (2002) es la forma en cómo se influye en el personal de una organización que mantiene una meta en común, y que para ello se requiere de competencias sociales.

- Motivación

Son los estímulos que la empresa tiene hacia sus clientes internos a fin de crear en ellos una iniciativa de lograr los objetivos empresariales y de la mejor manera, de esta manera el impacto es que se logran conseguir mejores niveles de desempeño laboral. Cabe mencionar que también pueden existir motivaciones negativas. Collins y Porras (2002).

- Rendimiento laboral

Es evaluar la productividad y la calidad de cómo desempeñan sus funciones los trabajadores de una empresa, con la finalidad de ubicar a los trabajadores en los puestos idóneos. Salas E. & Huranga K. (2018).

- Responsabilidad

Es el compromiso voluntario que el trabajador asume con sus funciones, asimismo es estar involucrado con lo que se desea lograr, y que a su vez muestra respeto por los demás. Vives A. (2011, pág. 45)

- Trabajo en equipo

Es la cooperación de un grupo de personas por medio de sus habilidades personales y sumando cambios positivos, a fin de lograr tanto necesidades individuales como de grupo.

- Valoración

Es la debida importancia que se concede a alguien o algo, basada en procesos sociales que se basan en un juicio previo. Ramírez R. (2017).

Capítulo III

III. Hipótesis

3.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

1. Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
2. Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
3. Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
4. Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

3.3 Variables

3.3.1 Definición conceptual de variables.

Tabla 1: Definición conceptual de variables

Variable 1:	Variable 2:
Gestión del cambio organizacional	Rendimiento laboral
<p>Gibson, Ivancevich y Donnelly (2006) señalan:</p> <p>“Se define como un enfoque sistemático el cual se enfrenta a la transformación de todo aquello que integra una organización, con la función de implementar estrategias que produzcan el cambio, que se pueda controlar y que además apoye a los colaboradores a poder adaptarse”.</p>	<p>Motowidlo, lo define así: “El rendimiento laboral es el valor total esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado”.</p>

3.3.2 Operacionalización de variables.

Tabla 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	MEDICIÓN
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Gibson, Ivancevich y Donnelly (2006) señalan “Que el futuro de las organizaciones, radica en su capacidad de dominar el cambio cuando una organización puede verse afectada en conjunto, con tener al menos una de sus partes involucradas en una transición debido a los factores que interactúan en los cambios organizacionales, éstos involucran un problema técnico, que tiene que ver con los aspectos administrativos, tecnológicos o recursos que se modificarán durante el cambio; así como un problema de tipo humano” (p. 429).	Gestión del cambio organizacional será evaluado a través de las siguientes dimensiones: valoración, comunicación, conocimiento y liderazgo.	VALORACIÓN	Nivel de Esfuerzos y lealtad Nivel de circunstancias de competitividad Medir el cuidado de pertenencia Medir el nivel de honradez y respeto	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
			COMUNICACIÓN	Nivel de demandas Medir el nivel de oportunidad Medir la comunicación Medir el nivel de información que maneja		
			CONOCIMIENTO	Medir el nivel de conocimientos adquiridos Medir el nivel de conocimientos aplicados		
			LIDERAZGO	Mandos del líder Ambiente laboral Nivel de escucha Aceptación de políticas de cambio		
RENDIMIENTO LABORAL	Motowidlo lo define así: “El rendimiento laboral es el valor total esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado”.	Rendimiento laboral será evaluado a través de las siguientes dimensiones: motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y	MOTIVACIÓN	Satisfacción e incentivos aceptación motivación		
			RESPONSABILIDAD	Medir el nivel de responsabilidad que tiene con sus actividades		

		desarrollo personal.	TRABAJO EN EQUIPO	Medir el nivel de aceptación entre compañeros		
			DESARROLLO PERSONAL	Medir el nivel de compromiso con la institución		

Capítulo IV

IV. Metodología

4.1 Método de Investigación

Se entiende por método de investigación aquel proceso que se utiliza en la preparación de una investigación o estudio, a fin de lograr certeza y objetividad en base a la ciencia.

a. Método General

Para la presente investigación se desarrollará el método científico. Ya que este método se adapta para la investigación, porque en su estructura nos permite describir el problema que se desarrolla, plantear el problema, los objetivos y la hipótesis. Seguidamente llegar a la conclusión y recomendaciones.

Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un fin o una meta. En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado.

b. Método Específico

En el desarrollo de la investigación utilizaremos los siguientes métodos específicos como son:

- **Método hipotético deductivo**

Es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

4.2 Tipo de Investigación

Investigación de tipo básica por lo que su origen parte de un marco teórico y permanece en él. La finalidad en este tipo de investigaciones es que se espera acrecentar el conocimiento científico, si necesidad de contrastar de manera práctica. (Hernández, R. Fernández & Baptista, 2010).

4.3 Nivel de Investigación

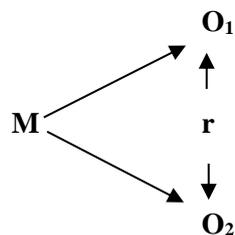
El nivel de investigación que se desarrollará es el correlacional. Según Bernal C. (2010, pág. 114) “Es aquel que muestra o examina la relación entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra; en otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro”.

Por lo tanto se deberá analizar la relación que existe entre la variable gestión del cambio organizacional y la variable rendimiento laboral, para así hallar su vinculación.

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño está considerado como no experimental, ya que “no se manipulan ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente ninguna de las variables”. El estudio además tiene un diseño transversal ya que se desarrolla un análisis determinado por medio de la muestra en un periodo y tiempo. Hernández, Fernández, Baptista (2006) (p. 84). Asimismo, corresponde también al diseño correlacional.

Según Hinojosa (2017, p. 116) “el nivel correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características”. Su esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

4.5 Población y Muestra

4.5.1 Población.

La población de la presente tesis estará conformada por la totalidad de los colaboradores que existan en la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción, siendo un total de 32 colaboradores. Por ello la población es finita.

4.5.2 Muestra.

Palacios et. al (2016, p. 186) denota que es una parte de la población debidamente elegida, que se somete a observación científica con el propósito de obtener resultados válidos.

Siendo un estudio censal y por conveniencia. Se empleó una muestra censal porque la muestra es igual al total de la población la cual en cantidades es pequeña y no se necesita aplicación de fórmula estadística para su determinación (Hernández, 2014).

Para generar mayor precisión en la investigación y por la cantidad de población, se aplicará la muestra censal, que utiliza la misma cantidad de la población si es menor de 50 individuos. La muestra para la presente investigación constara de 32 colaboradores que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción.

Según Arias, Villasis y Miranda (2016) existen criterios de selección de la muestra y los más resaltantes son:

Criterios de inclusión.

Se refiere a los criterios específicos que posee una unidad de estudio para que forme parte de una investigación. Pueden ser: edad, género, nivel de estudios, nivel socioeconómico, enfermedad específica, estadio de la enfermedad y estado civil. (p. 201).

Para la presente investigación se considera como criterios de inclusión:

- Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción.
- Tienen más de 2 años trabajando en la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción.

Criterios de exclusión.

En este caso se considera aquellos rasgos que se hallan en quiénes participan y que de alguna manera son susceptibles a sufrir alteraciones o modificaciones en los resultados, por consiguiente, los convierten en no clasificables para la investigación. “Por nombrar alguno de estos criterios usualmente tenemos: edad, etnicidad, por la presencia de comorbilidades, gravedad de la enfermedad, presencia de embarazo, o las preferencias de los pacientes”. (p. 206)

Por lo tanto, en la presente investigación no se está considerando el criterio de exclusión.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1 Técnicas de Recolección de datos.

La encuesta de acuerdo con (Carrasco, 2016, p. 314) permite la “indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo”.

La aplicación se hará en el momento de ejecución del estudio, en los ambientes donde laboran los trabajadores.

Tabla 3: Técnicas de recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICAS
Gestión del cambio organizacional	Encuesta
Rendimiento laboral	Encuesta

4.6.2 Instrumentos de Recolección de datos.

Para la investigación se utilizará el cuestionario, definido como la agrupación de cuestionamientos estructurados hacia la variable por analizar. “Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador (muchos son auto administrados)”.

Los cuestionarios contribuirán a la intervención de las dos variables de estudio. Además, que se realizará una validación del instrumento por 3 especialistas, estos tendrán como mínimo el título profesional de Licenciado en Administración.

Para realizar el procedimiento de recolección de datos será desde el momento en que se aplique el instrumento a la muestra de estudio (n=32), de los cuales se recogerá el puntaje de cada ítem y de cada dimensión de las variables 1 y 2.

Tabla 4: Instrumentos de recolección de datos

VARIABLES	INSTRUMENTOS
Gestión del cambio organizacional	Cuestionario sobre Gestión del cambio organizacional
Rendimiento laboral	Cuestionario sobre Rendimiento laboral

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

La técnica de procesamiento y análisis de datos será la estadística descriptiva inferencial. Una vez obtenidos los datos, a consecuencia de haber aplicado el instrumento, se procederá a la elaboración de la base de datos en Excel y en el programa SPSS versión 26, el cual servirá para realizar el procesamiento estadístico para

determinar lo observado en los hallazgos correspondientes de acuerdo a las variables de estudio.

Culminado la depuración de los datos, se analizará la información de acuerdo a las variables formuladas, luego se muestran las gráficas de los resultados y cuadros estadísticos, así como de datos en tablas, esquemas, cuadros y ponderaciones.

La aplicación de la regla de decisión de la primera manera consistió en rechazar la hipótesis nula si la probabilidad de observar el estadístico de contraste es igual o menor a la probabilidad criterio. Y se utilizó la tabla de análisis Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

A fin de desarrollar el estudio presente se considera la interpretación del Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes, que hace hincapié en no admitir ningún tipo de plagio, tampoco autoplagio, ni coger conceptos de autores obviando su procedencia, por ende, esta investigación se ha realizado tomando en cuenta las consideraciones pautadas a fin de que el trabajo sea auténtico.

Capítulo V

V. Resultados

5.1 Descripción de resultados

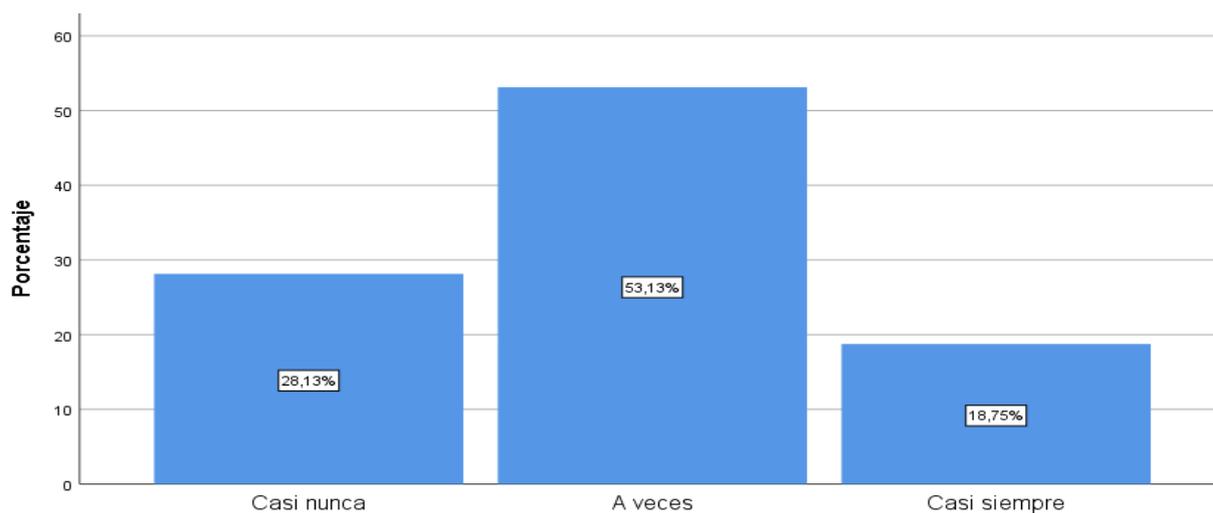
5.1.1 Análisis descriptivo de la variable Gestión del cambio organizacional.

La recolección de la información sobre la variable gestión del cambio organizacional, se realizó a través de una escala de valoración, las cuales están relacionadas con las dimensiones: valoración, comunicación, conocimiento y liderazgo.

Tabla 5: Resultados porcentuales de la variable 1: Gestión del cambio organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	28,1	28,1	28,1
	A veces	17	53,1	53,1	81,3
	Casi siempre	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 2: Resultados porcentuales de la variable 1: Gestión del cambio organizacional



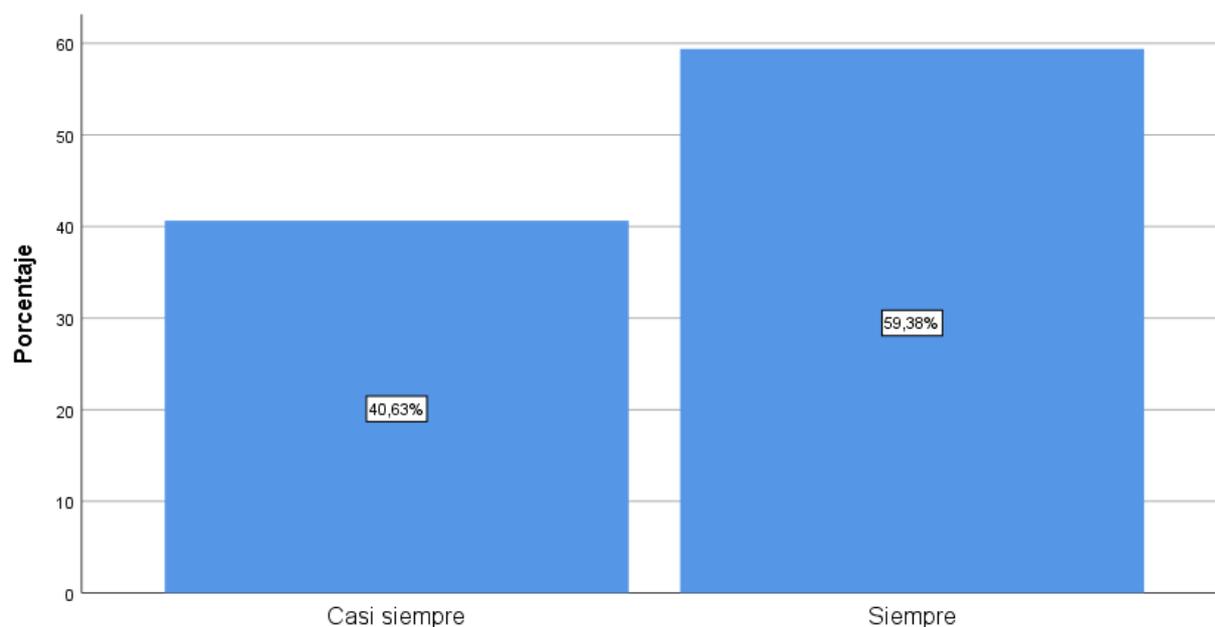
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 53.13% que indicaron que a veces la gestión del cambio organizacional se realiza adecuadamente. Cuyo resultado indica que la gestión del cambio organizacional es levemente desfavorable.

Tabla 6: Resultados porcentuales de la dimensión Valorización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	13	40,6	40,6	40,6
	Siempre	19	59,4	59,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 3: Resultados porcentuales dimensión Valorización



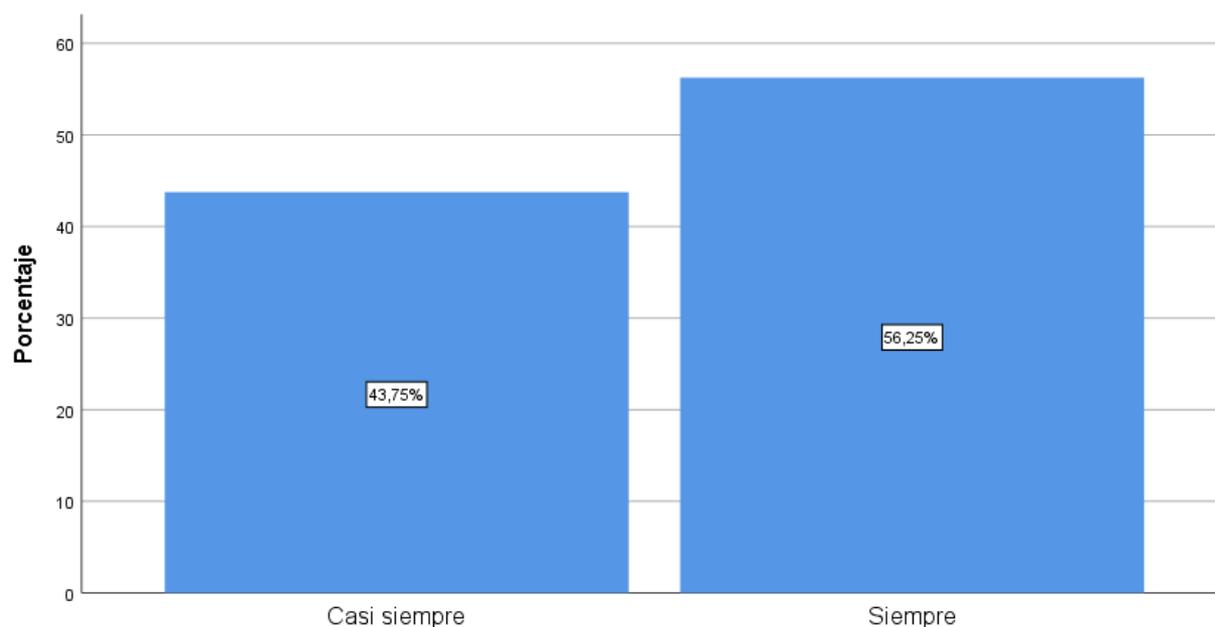
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 59.38% que indicaron que siempre la valorización se realiza adecuadamente. Para ello el resultado denota una valorización favorable.

Tabla 7: Resultados porcentuales de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	14	43,8	43,8	43,8
	Siempre	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 4: Resultados porcentuales de la dimensión Comunicación



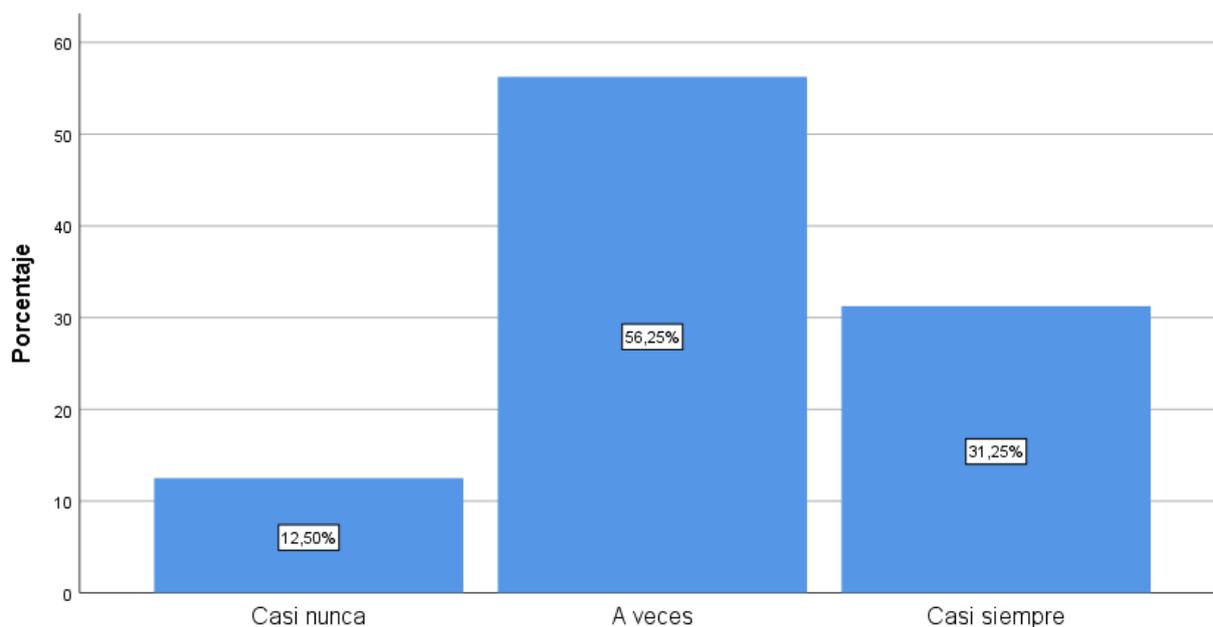
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 56.25% que indicaron que siempre la comunicación se realiza adecuadamente. Para ello el resultado denota una comunicación favorable.

Tabla 8: Resultados porcentuales dimensión Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	12,5	12,5	12,5
	A veces	18	56,3	56,3	68,8
	Casi siempre	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 5: Resultados porcentuales de la dimensión Conocimiento



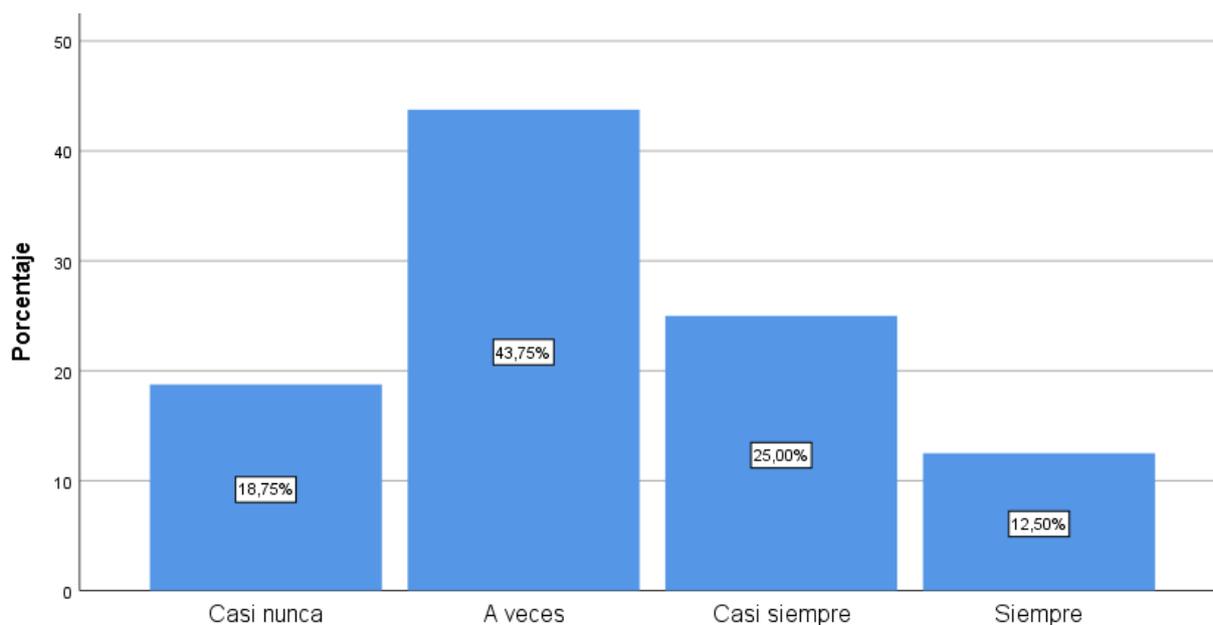
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 56.25% que indicaron que a veces los conocimientos se realizan adecuadamente. Para ello denota que los conocimientos son levemente desfavorables.

Tabla 9: Resultados porcentuales de la dimensión Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	18,8	18,8	18,8
A veces	14	43,8	43,8	62,5
Válido Casi siempre	8	25,0	25,0	87,5
Siempre	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Figura 6: Resultados porcentuales de la dimensión Liderazgo



Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 43.75% indicaron que a veces el liderazgo se realiza adecuadamente. Para ello denota que el liderazgo es levemente desfavorable.

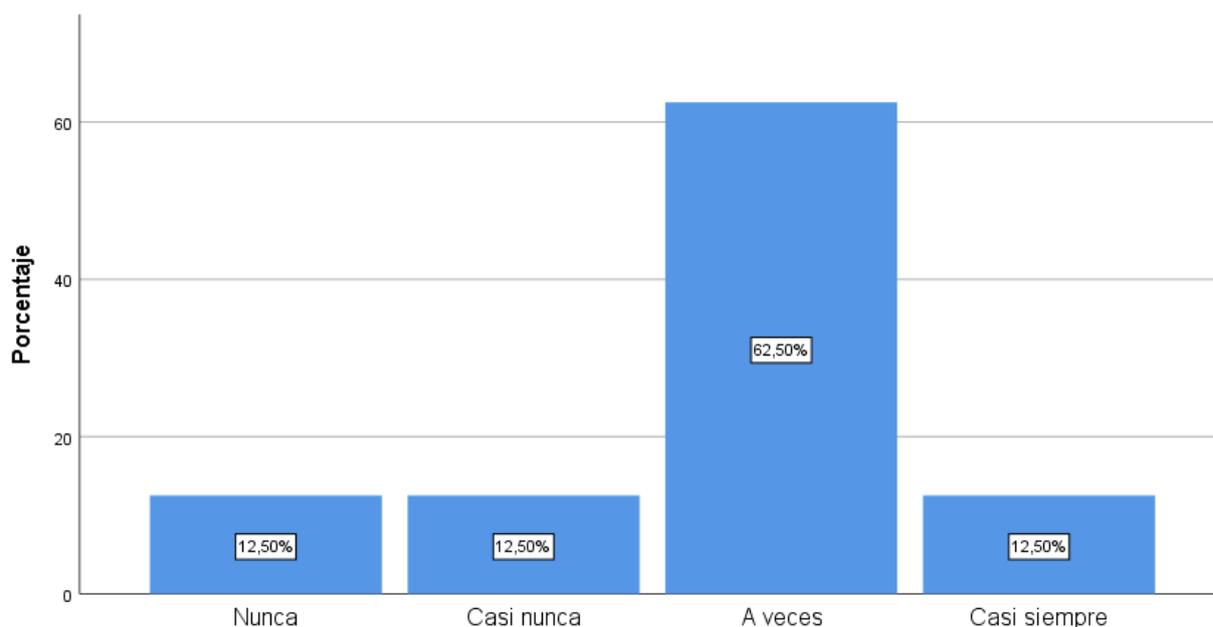
5.1.2 Análisis descriptivo de la variable Rendimiento laboral.

La recolección de la información sobre la variable rendimiento laboral, se realizó a través de una escala de valoración, las cuales están relacionadas con las dimensiones: motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y desarrollo personal.

Tabla 10: Resultados porcentuales de la variable 2: Rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5
	Casi nunca	4	12,5	25,0
	A veces	20	62,5	87,5
	Casi siempre	4	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Figura 7: Resultados porcentuales de la variable 2: Rendimiento laboral



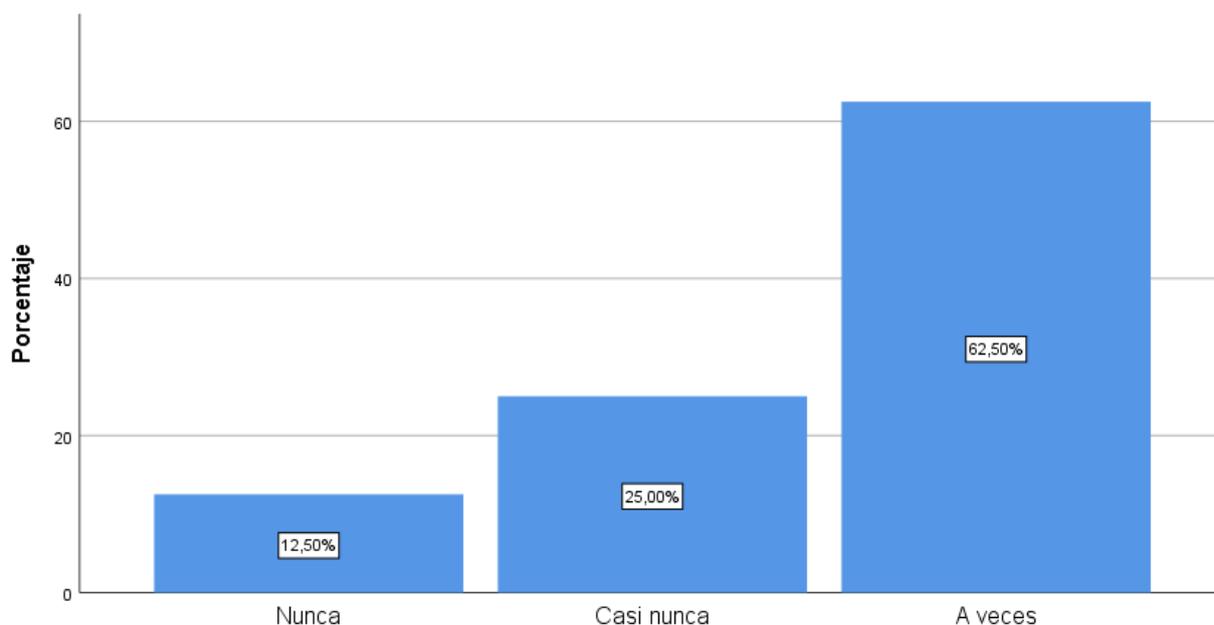
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 62.50% que indicaron que a veces el rendimiento laboral se realiza adecuadamente. Para ello denota que el rendimiento laboral es levemente desfavorable.

Tabla 11: Resultados porcentuales de la dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	8	25,0	25,0	37,5
	A veces	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 8: Resultados porcentuales de la dimensión Motivación



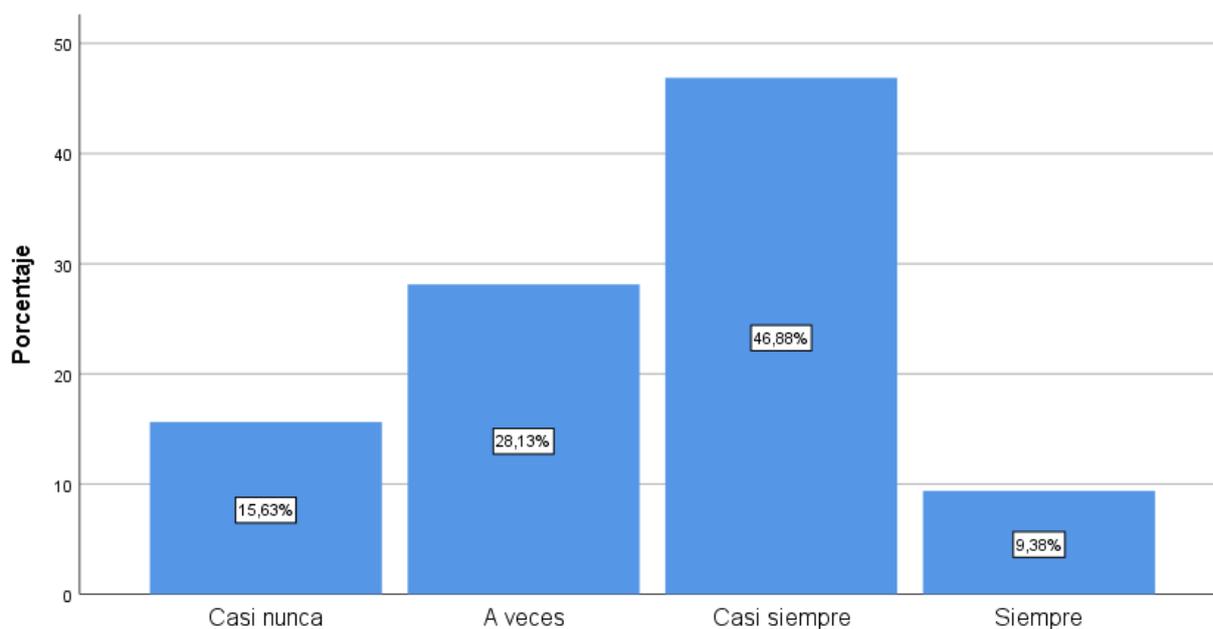
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 62.50% que indicaron que a veces la motivación se realiza adecuadamente. Para ello denota que la motivación es levemente desfavorable.

Tabla 12: Resultados porcentuales de la dimensión Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	5	15,6	15,6
	A veces	9	28,1	43,8
Válido	Casi siempre	15	46,9	90,6
	Siempre	3	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Figura 9: Resultados porcentuales de la dimensión Responsabilidad



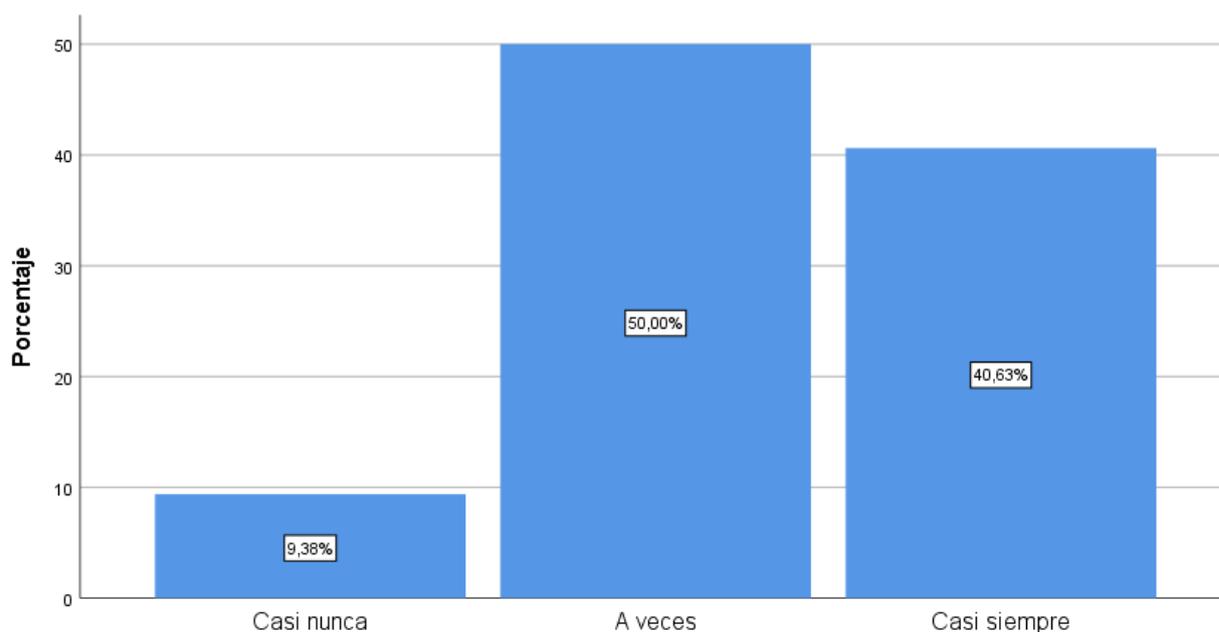
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 46.88% que indicaron que casi siempre la responsabilidad se realiza adecuadamente. Para ello denota que la responsabilidad es favorable.

Tabla 13: Resultados porcentuales de la dimensión Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	9,4	9,4
	A veces	16	50,0	59,4
	Casi siempre	13	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Figura 10: Resultados porcentuales de la dimensión Trabajo en equipo



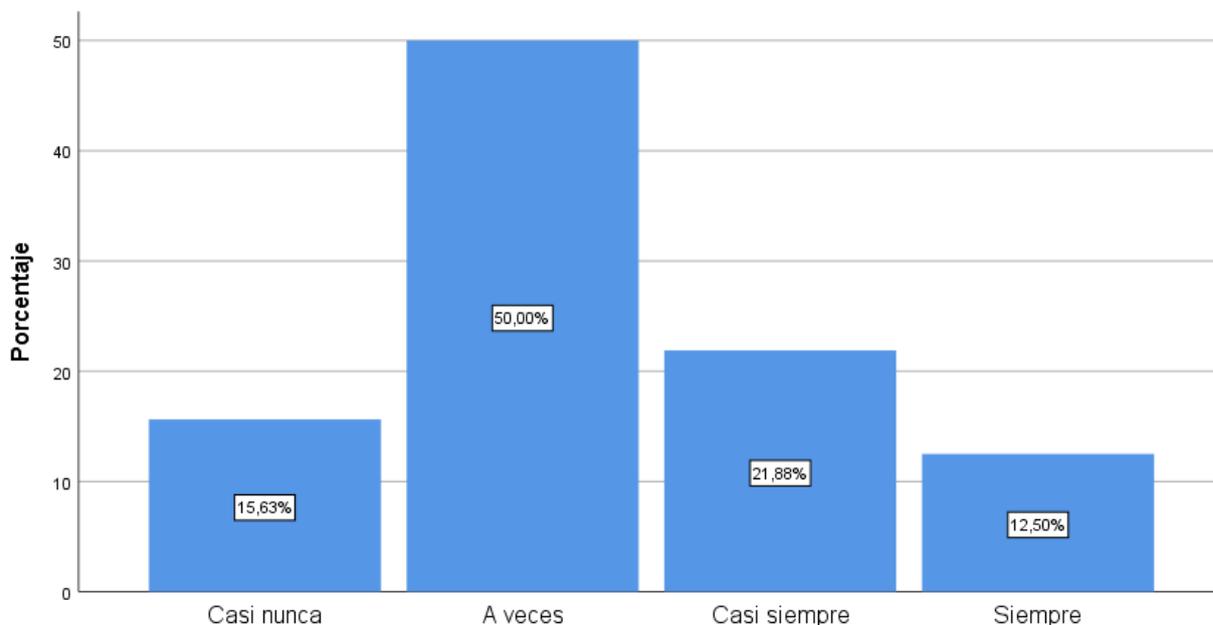
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 50.00% que indicaron que a veces el trabajo en equipo se realiza adecuadamente. Para ello denota que el trabajo en equipo es levemente favorable.

Tabla 14: Resultados porcentuales de la dimensión Desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	15,6	15,6
	A veces	16	50,0	65,6
	Casi siempre	7	21,9	87,5
	Siempre	4	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Figura 11: Resultados porcentuales de la dimensión Desarrollo personal



Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los trabajadores, se obtuvo un 50.00% que indicaron que a veces el desarrollo personal se realiza adecuadamente. Para ello denota que el desarrollo personal es levemente favorable.

5.2 Contraste de hipótesis

El contraste de hipótesis considera a la hipótesis general y las específicas. Paso seguido se describe la interpretación en base a los resultados tabulados, para ello se utilizó baremo de interpretación.

Tabla 15: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

Una vez obtenido el coeficiente de interpretación, se procedió a calcular el grado de correlación más el nivel de significancia, así pues se podrá llegar al contraste de hipótesis.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si p - valor < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Si p – valor > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna

5.2.1 Prueba de hipótesis general.

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

H_a : Existe una relación directa y significativa entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Tabla 16: Coeficiente de relación entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral

			Gestión del cambio organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión del cambio organizacional	Coeficiente de correlación	1	,594**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,594**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

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

Se observa una relación entre ambas variables de 0.594, en donde la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral de la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020, se relacionan significativamente. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

5.2.2 Contraste de las hipótesis específicas.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Tabla 17: Coeficiente de relación entre la dimensión motivación y gestión del cambio organizacional

			Motivación	Gestión del cambio organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1	,418**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Gestión del cambio organizacional	Coefficiente de correlación	,418**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

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

Se observa una relación entre ambas variables de 0.418, en donde la gestión del cambio organizacional y la motivación de la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020, se relacionan significativamente. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Tabla 18: Coeficiente de relación entre la dimensión responsabilidad y gestión del cambio organizacional

			Responsabilidad	Gestión del cambio organizacional
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1	,508**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Gestión del cambio organizacional	Coeficiente de correlación	,508**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

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

Se observa una relación entre ambas variables de 0.508, en donde la gestión del cambio organizacional y la responsabilidad de la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020, se relacionan significativamente. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Tabla 19: Coeficiente de relación entre la dimensión trabajo en equipo y gestión del cambio organizacional

			Trabajo en equipo	Gestión del cambio organizacional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1	,454**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Gestión del cambio organizacional	Coeficiente de correlación	,454**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

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

Se observa una relación entre ambas variables de 0.454, en donde la gestión del cambio organizacional y el trabajo en equipo de la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020, se relacionan significativamente. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

Tabla 20: Coeficiente de relación entre la dimensión desarrollo personal y gestión del cambio organizacional

			Desarrollo personal	Gestión del cambio organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1	,416**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Gestión del cambio organizacional	Coeficiente de correlación	,416**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

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

Se observa una relación entre ambas variables de 0.416, en donde la gestión del cambio organizacional y el desarrollo personal de la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020, se relacionan significativamente. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Análisis y Discusión de Resultados

Según los resultados obtenidos se obtuvo una relación positiva media en cuanto al objetivo general se refiere, en donde la gestión del cambio organizacional si se relaciona favorablemente con el rendimiento laboral. Cabe resaltar que, para poder implantar una gestión del cambio organizacional, no solamente deben estar listos los procesos y el plan en acción, sino que también y lo más importante se requiere de un capital humano que tenga la voluntad y predisposición a dicha transformación, apostando que el cambio surge desde el mismo trabajador, así como también de los lineamientos de los procesos. Analizando la institución objeto de estudio aún falta convencer a un porcentaje de la institución que mejorar el rendimiento de su trabajo involucra estar en sintonía con el cambio.

Por lo que, revisando los antecedentes se encontró similitud con la investigación de Espino (2019) en la que la gestión del cambio organizacional muestra un nivel eficiente, lo que incluye también cada una de sus dimensiones, y que principalmente menciona que existe una correlación moderada entre la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica de la institución objeto de estudio.

En el caso del objetivo específico que considera la dimensión motivación, se obtuvo una correlación positiva débil, esto debido a que los trabajadores definitivamente no se sienten motivados al máximo, y esto refleja el hecho de que constantemente las gestiones van rotando, por ende, se tiene trabajadores sin una visión exacta y con constantes cambios en la forma de hacer las cosas, y que seguramente ninguna gestión pone como prioridad un plan de desarrollo de personal.

Lo que se contrasta con la investigación de Pimentel (2018) que halla una relación significativa de las habilidades gerenciales y la gestión del cambio organizacional, cabe resaltar que dentro de las habilidades gerenciales se tomó en cuenta a la motivación, entre otras.

Para el caso del objetivo específico que considera la dimensión responsabilidad, se obtuvo una correlación positiva media, esto debido a que los trabajadores debido a las diversas gestiones que van teniendo, los parámetros de responsabilidad van cambiando o en tal caso algunas responsabilidades quedan de lado.

Lo que contrasta con la investigación de Apaza (2018) quién indica en sus resultados que si el estrés laboral es leve por ende el rendimiento se encuentra en un nivel bueno, por lo que se interpreta que la responsabilidad en el cumplimiento de las labores tiene que ver con el nivel de estrés que presente el trabajador, si se están cumpliendo las funciones responsablemente por ende los niveles de estrés son bajos y como consecuencia tenemos un rendimiento laboral optimo.

Para el caso del objetivo específico que considera la dimensión trabajo en equipo, se obtuvo una correlación positiva débil, esto debido a que en teoría los trabajadores consideran que el trabajo en equipo es importante y beneficia al cambio organizacional, sin embargo, existen relaciones interpersonales débiles, en donde no se logra una comunicación fluida y que además aún priman en algunos trabajadores la realización de objetivos personales antes que los de equipo.

Lo que contrasta con la investigación de Yanac (2017) quien indica en sus resultados que la motivación organizacional y el rendimiento laboral si están relacionados alrededor de un 50%, por lo que se interpreta que solo la mitad de los trabajadores considera que la

motivación influye en el rendimiento laboral, y que analizando se puede determinar que quienes no se encuentran motivados realizan un trabajo con bajo rendimiento.

Para el caso del objetivo específico que considera la dimensión desarrollo personal, se obtuvo una correlación positiva débil, esto debido a que el trabajador es considerado como un medio de cumplir lo del día a día, mecanizado sin mayor motivación a desarrollarse en lo personal con el sentido de que ello repercuta en mejorar su rendimiento y por ende el cambio organizacional. Se percibe un trabajador que ha caído en lo rutinario y no hay un incentivo o invitación de la dirección en desarrollar a su recurso humano en lo personal, esto es un riesgo que podría impactar negativamente ya que una persona que no tenga la capacidad de resolver sus conflictos, no tenga visión y metas, ni maneje una autoconfianza es un pasivo para toda empresa. Lo que contrasta con la investigación de Cabia (2018) quien indica en sus resultados que el clima organizacional influye en el rendimiento laboral, en donde menciona asimismo que su institución objeto de estudio padece de algunos casos en los que los trabajadores muestran actitudes negativas, pesimistas y que son transmitidas hacia los demás, por lo que el clima laboral se torna denso, individualista y negativo, y que como consecuencia se experimenten vivencias de conflictos entre ellos, desconfianza y cero compromiso con su institución que se ve muy perjudicada.

Conclusiones

1. De acuerdo con el objetivo general, se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.594 el cual indica que existe una correlación positiva media, se afirma la hipótesis general: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
2. De acuerdo con el objetivo específico 1, se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.418 el cual indica que existe una correlación positiva débil, se afirma la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
3. De acuerdo con el objetivo específico 2, se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.508 el cual indica que existe una correlación positiva media, se afirma la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
4. De acuerdo con el objetivo específico 3, se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.454 el cual indica que existe una correlación positiva débil, se afirma la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.
5. De acuerdo con el objetivo específico 4, se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.416 el cual indica que existe una correlación positiva débil, se afirma la hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre gestión del cambio

organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción,
Junín 2020.

Recomendaciones

1. Se sugiere confeccionar nuevas directrices que normen el procedimiento que involucre la gestión del cambio, con la finalidad de establecer parámetros que permitan las transiciones de gestión sin alterar la productividad de la institución considerando entre los componentes la valoración del proceso.
2. Se sugiere que todos los colaboradores permanezcan informados al respecto de los procedimientos y las formas del cambio organizacional, puesto que es importante que conozcan para su integración al mismo.
3. Se sugiere desarrollar planes de incentivos motivacionales, ya sea promociones, capacitaciones, entrenamientos y mantener motivado al personal con expectativas a que se sientan satisfechos y seguros, de esta manera fortalecer su rendimiento y lograr las metas deseadas.
4. Se sugiere que en los puestos clave se coloquen líderes competentes, suficientemente idóneos para desenvolverse en entornos internos y externos en congruencia con la misión, visión, principios, objetivos y estrategias, debiendo contar como uno de los principales pilares a los servidores involucrándolos en la generación de las propuestas de cambios mediante la comunicación y las expectativas para desarrollar de manera conjunta este proceso y lograr el éxito en la gestión de cambio.
5. Se sugiere que el capital humano de la institución sea conducido a descubrir y desarrollar sus habilidades blandas y que la institución implemente un proceso de desarrollo personal para ellos.

VI. Referencias Bibliográficas

- Almeida E. (2019) en su tesis: Propuesta metodológica de gestión del cambio para la diversificación de la empresa Orellana, que sustentó en la Universidad Andina Simón Bolívar, para optar el Grado Académico de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Ecuador.
- Apaza, G. (2018). Estrés en el Trabajo y Rendimiento Laboral en el Personal de la Municipalidad del Centro Poblado de Chenchen 2018. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Apaza, K. (2020). Análisis del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno - 2018. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Ayre, L. (2019). Gestión del cambio organizacional y habilidades directivas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 Ate Vitarte - 2019. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Castro, E. (2018). La Gestión Del Cambio Organizacional (Teoría De Higings) Y El Desempeño Laboral De Los Profesionales En La UGEL Quispicanchi, 2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2004) Cultura Organizacional. Dialnet. México.
- Davis L. & Newstrom K. Gestión del cambio organizacional y desempeño profesional del área de enfermería del hospital hidalgo atoché López, chancay 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Espino, S. (2019). Gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en la administración documentaria de la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- García G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo. UNICAWA. Obtenido de UNICAWA.
- Gibson G., Ivancevich M. & Donnelly H. (2006) Organizaciones Comportamiento, Estructura y Procesos. Mc Graw Hill. México.
- González, A. (2015). Gestión del cambio organización y el teletrabajo en el ministerio del trabajo. Colombia: Universidad de Medellín.
- Gutiérrez, A. (2020). Gestión del cambio y su relación en el rendimiento laboral en el hospital SISOL SALUD - San Juan de Lurigancho, 2020. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación. México D. F: McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández, R. Fernández & Baptista. (2010). Metodología de la investigación (5 ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Kotter, J. (2004). Factor Liderazgo Massachusetts Institute of Technology and Harvard University.
- Lamus, K. (2020). Fortalecimiento del clima organizacional por medio de estrategias cognitivo conductuales en pro de la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del

- Centro de Diagnóstico Automotriz MOTOCAR LTDA, Arauca. Colombia:
Universidad Cooperativa de Colombia.
- Lara, A. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, provincia de Tungurahua. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Luthais, C. (2002). Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño. Washington D.C.: Centro de Investigación para el desarrollo I.D.B. Bookstore.
- Mariño, C. (2018). La iluminación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Pastaza. Bolivia: Universidad Técnica de Ambato.
- Pacherrez, J. (2020). Rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. México: Ciencia Latina Revista Multidisciplinar.
- Pimentel, W. (2018). Habilidades Gerenciales Y Gestión De Cambio Organizacional En La Municipalidad Provincial De Aymaraes, 2017. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Proulx, D. (2015). Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves (2° edic.) Perú: Universidad Continental. Huancayo, Perú.
- Ramírez, R. (2017). Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Romero R. (2010). Clima Organizacional su relación con el factor humano. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.

- Ruiz, O. (2019). Cultura y clima en la gestión del cambio para el desarrollo organizacional en la empresa Glamour S.A. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Sauñe, L. (2019). Gestión del cambio y desarrollo del potencial humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga y Huanta 2019. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Vargas A. (2019) en su tesis: Gestión del cambio organizacional en proyectos de TI en las entidades públicas del sector agropecuario en Colombia, que sustentó en la Universidad EAN, para optar el Grado Académico de Maestría en Administración de Empresas – MBA, Colombia.
- Yanac, J. (2017). La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura periodo 2017. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Zarate, L. (2018). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02.Lima. Perú.2017. Lima: Universidad Privada Telesup.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE 1		
¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?	Establecer qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.	Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Valoración Comunicación Conocimiento Liderazgo 	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>General: Método Científico</p> <p>Específico: Hipotético deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental y transversal</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 <--> r O2 </pre>
ESPECIFICO	ESPECIFICO	ESPECIFICO	VARIABLE 2		
<ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020? ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020? ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de 	<ol style="list-style-type: none"> Identificar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020. Identificar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020. Identificar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de 	<ol style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020. Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020. Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020. Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y 	RENDIMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Responsabilidad Trabajo en equipo Desarrollo personal 	<p>POBLACIÓN: 32 colaboradores que</p>

<p>Concepción, Junín 2020?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020?</p>	<p>Concepción, Junín 2020.</p> <p>4. Identificar qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.</p>	<p>desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa de Concepción, Junín 2020.</p>		<p>pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción.</p> <p>MUESTRA: Muestra censal.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
--	---	---	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	MEDICIÓN
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Gibson, Ivancevich y Donnelly (2006) señalan que el futuro de las organizaciones, radica en su capacidad de dominar el cambio cuando una organización puede verse afectada en conjunto, con tener al menos una de sus partes involucradas en una transición debido a los factores que interactúan en los cambios organizacionales, éstos involucran un problema técnico, que tiene que ver con los aspectos administrativos, tecnológicos o recursos que se modificarán durante el cambio; así como un problema de tipo humano (p. 429).	VALORACIÓN	Nivel de Esfuerzos y lealtad Nivel de circunstancias de competitividad Medir el cuidado de pertenencia Medir el nivel de honradez y respeto	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
		COMUNICACIÓN	Nivel de demandas Medir el nivel de oportunidad Medir la comunicación Medir el nivel de información que maneja		
		CONOCIMIENTO	Medir el nivel de conocimientos adquiridos Medir el nivel de conocimientos aplicados		
		LIDERAZGO	Mandos del líder Ambiente laboral Nivel de escucha Aceptación de políticas de cambio		
RENDIMIENTO LABORAL	Salas E. & Huranga K. (2018) cita al autor el autor Motowidlo, S. J. quien tiene su punto de vista, lo define así: El rendimiento laboral es el valor total	MOTIVACIÓN	Satisfacción e incentivos aceptación motivación		

esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado				
	RESPONSABILIDAD	Medir el nivel de responsabilidad que tiene con sus actividades		
	TRABAJO EN EQUIPO	Medir el nivel de aceptación entre compañeros		
	DESARROLLO PERSONAL	Medir el nivel de compromiso con la institución		

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	MEDICIÓN
Variable 1: Gestión del cambio organizacional	Valoración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de circunstancias de competitividad ▪ Medir el cuidado de pertenencia ▪ Medir el nivel de honradez y respeto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estoy de acuerdo en poner un esfuerzo más allá que lo esperado normalmente para que la organización sea exitosa 2. Siento lealtad a esta organización en la cual laboro actualmente 	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de demandas ▪ Medir el nivel de oportunidad ▪ Medir la comunicación ▪ Medir el nivel de información que maneja 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Un cambio en mi actual circunstancia puede contribuir a mejorar la organización 4. Usualmente siento un fuerte sentido de pertenencia en mi organización 5. Mi institución promueve y comunica oportunidades de capacitación 		
	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medir el nivel de conocimientos adquiridos ▪ Medir el nivel de conocimientos aplicados 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Mi jefe me mantiene enterado de las demandas del trabajo futuro 7. Mi jefe me da información sobre oportunidades de capacitación 8. Creo que la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la organización es la que se necesita 		
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mandos del líder ▪ Ambiente laboral ▪ Nivel de escucha ▪ Aceptación de políticas de cambio 	<ol style="list-style-type: none"> 9. La comunicación con mi jefe inmediato es adecuada 10. La comunicación con mi jefe inmediato es efectiva 11. La comunicación con mi jefe inmediato es oportuna 		

			<ol style="list-style-type: none">12. La comunicación con mi jefe inmediato crea buena imagen de mi persona13. Creo que la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la organización es la que se necesita14. Son justos los procedimientos de promoción dentro de la organización15. Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño de los empleados16. Son justos los procedimientos para determinar los incrementos en los salarios17. Estoy usualmente conforme con mi trabajo actual18. Siento que mis compañeros apoyarían más los proyecto si recibieran alguna motivación19. El ambiente laboral me motiva a hacer las cosas bien desde el principio20. Observo que en mi institución hay liderazgo para el cumplimiento de las metas21. Observo que mi jefe inmediato nos da el ejemplo de cómo hacer las cosas22. Mi jefe me ofrece el mejor ambiente para realizar mejor mi trabajo23. Si tengo problemas, mi jefe está dispuesto a escucharme		
--	--	--	---	--	--

			<p>24. Mi jefe explica claramente las políticas de cambio en la organización</p> <p>25. Mi jefe nos permite saber acerca de los cambios que se requieren</p>		
Variable 2: Rendimiento laboral	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción e incentivos ▪ aceptación ▪ motivación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo. 2. Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna. 3. Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias. 4. La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas. 5. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal. 6. Se promueve los altos niveles de desempeño. 7. Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores. 8. Puede trabajar de forma independiente. 9. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada. 10. Cumple con el horario y registra puntualidad. 11. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones. 12. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente. 		
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medir el nivel de responsabilidad que tiene con sus actividades 			
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medir el nivel de aceptación entre compañeros 			
	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medir el nivel de compromiso con la institución 			

			<ol style="list-style-type: none">13. Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.14. Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.15. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.16. Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.17. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.18. El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.19. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.20. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.21. Los jefes promueven las capacitaciones.22. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.23. La institución promueve el desarrollo personal.		
--	--	--	--	--	--

Anexo 4: Instrumento de Investigación

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN: Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle minutos de su valioso tiempo para resolver las preguntas plasmadas, nuestra investigación está referida a la relación que existe entre GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL. Este cuestionario será realizado solo con fines de estudio de investigación, por lo cual todos los datos que se obtenga serán estrictamente confidenciales, le agradecemos su tiempo y por ser parte de la investigación.

El significado de las letras es: 1=NUNCA, 2= CASI NUNCA 3= A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Estoy de acuerdo en poner un esfuerzo más allá que lo esperado normalmente para que la organización sea exitosa					
2	Siento lealtad a esta organización en la cual laboro actualmente					
3	Un cambio en mi actual circunstancia puede contribuir a mejorar la organización					
4	Usualmente siento un fuerte sentido de pertenencia en mi organización					
5	Mi institución promueve y comunica oportunidades de capacitación					
6	Mi jefe me mantiene enterado de las demandas del trabajo futuro					
7	Mi jefe me da información sobre oportunidades de capacitación					
8	Creo que la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la organización es la que se necesita					
9	La comunicación con mi jefe inmediato es adecuada					
10	La comunicación con mi jefe inmediato es efectiva					
11	La comunicación con mi jefe inmediato es oportuna					
12	La comunicación con mi jefe inmediato crea buena imagen de mi persona					
13	Creo que la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la organización es la que se necesita					
14	Son justos los procedimientos de promoción dentro de la organización					
15	Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño de los empleados					
16	Son justos los procedimientos para determinar los incrementos en los salarios					
17	Estoy usualmente conforme con mi trabajo actual					
18	Siento que mis compañeros apoyarían más los proyecto si recibieran alguna motivación					
19	El ambiente laboral me motiva a hacer las cosas bien desde el principio					

20	Observo que en mi institución hay liderazgo para el cumplimiento de las metas					
21	Observo que mi jefe inmediato nos da el ejemplo de cómo hacer las cosas					
22	Mi jefe me ofrece el mejor ambiente para realizar mejor mi trabajo					
23	Si tengo problemas, mi jefe está dispuesto a escucharme					
24	Mi jefe explica claramente las políticas de cambio en la organización					
25	Mi jefe nos permite saber acerca de los cambios que se requieren					
1	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
2	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
3	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.					
4	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.					
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
6	Se promueve los altos niveles de desempeño.					
7	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.					
8	Puede trabajar de forma independiente.					
9	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
10	Cumple con el horario y registra puntualidad.					
11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
12	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.					
13	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
14	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
15	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					
16	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.					
17	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
18	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
19	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
20	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.					
21	Los jefes promueven las capacitaciones.					
22	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
23	La institución promueve el desarrollo personal					

Anexo 5: Confiabilidad de los Instrumentos

Así también para la fiabilidad del instrumento se empleó la prueba de Alfa de Cronbach, a fin de medir la consistencia interna de los ítems analizados. Donde el coeficiente de confiabilidad es 0,918 ósea $0.918 > 0.80$; significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad por lo tanto es aplicable.

Análisis de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,918	23

Se puede evidenciar que el instrumento no se excluyeron ningún caso, a nivel de fiabilidad cuenta con un valor de 0.918, que, de acuerdo a la escala de confiabilidad, se considera como una fiabilidad significativa, esto quiere decir que existe consistencia interna entre los ítems del instrumento.

Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos

5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	5	3	4	3	2	3	3	2	5	4	4	4	1	1	5	4	1	2	2	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	5	5	2	4			
4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	2	2	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	3	3	2	5	2		
4	5	3	2	3	2	2	5	5	5	4	5	4	4	2	4	5	4	3	2	2	2	3	4	4	5	3	2	4	3	2	5	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3		
5	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	1	3	4	5	5	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2		
4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4	2	2	4	5	4	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	2	3	2	3	3			
5	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	1	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2		
4	4	3	2	3	2	2	5	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	3	2	2	2	3	4	4	5	3	2	4	3	2	3	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	3	3			
4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	3	3	4	2	2	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	5	3	2	4	5	3	2	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	3	3
5	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	3	2	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	2		
5	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	1	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2		
5	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	1	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2		
5	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	5	3	2	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2	
4	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	5	4	4	3	3	3	2	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	2	3	2	3	3			
4	5	4	5	3	3	2	5	5	2	5	5	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	2	5	1	2	2	2	2	3	4	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4		
4	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	2	2	2	3	2	2	5	3	2	4	5	2	5	3	3	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3		
5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	5	3	4	3	4	3	3	2	5	4	4	4	1	1	5	4	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	5	5	2	4			
5	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	1	3	4	5	5	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2		
4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4	2	2	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	5	3	2	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	2	3	3			
4	5	4	5	3	5	2	5	5	2	5	5	3	4	3	2	3	3	2	5	4	4	4	2	1	5	4	1	2	2	1	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	2	4		
5	4	3	4	2	3	3	5	4	4	3	3	5	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	3	3	3	5	2	
5	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2		
5	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	1	3	4	5	5	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2		
5	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	2
5	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	5	3	2	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2		
4	5	4	3	3	3	2	5	5	2	5	5	4	4	3	2	5	3	3	2	2	2	3	2	2	5	1	2	4	5	2	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3		
4	5	3	3	3	3	2	5	5	2	5	5	4	4	3	4	5	3	3	2	2	2	3	2	2	5	3	2	4	5	2	5	3	3	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3		

Anexo 8: Consentimiento Informado de Participación en la Investigación

Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Señor (a):

Presente.

Yo, Advincula Caso Wilfredo David, en mi calidad de tesista, Es de nuestro interés realizar la investigación cuyo título es: "GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN 2020" el objetivo de esta petición es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que, una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y/o empresa y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide de atte.

Huancayo, 18 de octubre del 2021



Anexo 9: Galería de fotos







