



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**



**GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y  
RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD  
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
DE AZÁNGARO, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. DEYSI QUISPE TENUCO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y  
RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD  
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
DE AZÁNGARO, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. DEYSI QUISPE TENUCO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Dr. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Administración Pública (5909-UNESCO)



**RESOLUCIÓN N.º 1272-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 21 de noviembre de 2024

**VISTOS:**

El Expediente N° 2024-CU-12280 de fecha 06-09-2024 de DEYSI QUISPE TENUCO, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **DEYSI QUISPE TENUCO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : lunes 25 de noviembre de 2024
- \* Hora : 10:00 am

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 284-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 11 de julio 2024

### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7915** de fecha 18 de junio de 2024, del **Bach. DEYSI QUISPE TENUCO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. DEYSI QUISPE TENUCO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. DEYSI QUISPE TENUCO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (s)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
Dr. Sr. D. Ricardo Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 082-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 22 de abril de 2024

### VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-3206 de fecha 10 de abril de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **DEYSI QUISPE TENUCO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2024**; presentado por el (la) Bach. **DEYSI QUISPE TENUCO**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al Dr. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN  
JULIACA - TERNOS  
Dr. S. S. **Leimaco Aguilar Pinto**  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura

- Interesado (1)

- Archivo FCA (1)



## GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
3	Submitted to Escuela Superior Politécnica del Litoral Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

8 [www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)



### Metadatos complementarios - UANCV

<b>TÍTULO TESIS</b>	
<b>GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	DEYSI QUISPE TENUCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75996344
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0000-0523-236X">https://orcid.org/0009-0000-0523-236X</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8237-5735">https://orcid.org/0000-0001-8237-5735</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Unidad de Gestión Educativa Local País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Calle: Jr. Lima N° 627 Azángaro Latitud: -14.912470 Longitud: -70.192494</p>  <p><a href="https://www.google.com/maps/place/UGEL+AZANGARO/@-14.9140392,-70.1992972,15.96z/data=!4m6!3m5!1s0x9167ccdf e4d4f06d:0x44f69d8c05b98986!8m2!3d-14.912801!4d-70.1924551!16s%2Fg%2F11bw82ckbn!5m1!1e1?entry=ttu&amp;g_ep=EgoyMDI0MTEyNC4xIKXMDSoASAFQAw%3D%3D">https://www.google.com/maps/place/UGEL+AZANGARO/@-14.9140392,-70.1992972,15.96z/data=!4m6!3m5!1s0x9167ccdf e4d4f06d:0x44f69d8c05b98986!8m2!3d-14.912801!4d-70.1924551!16s%2Fg%2F11bw82ckbn!5m1!1e1?entry=ttu&amp;g_ep=EgoyMDI0MTEyNC4xIKXMDSoASAFQAw%3D%3D</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford/concytec-pe.github.io">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford/concytec-pe.github.io</a> - Librería	<p><b>Ciencias sociales</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p><b>Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Signature]*  
Dr.Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DEYSI QUISPE TENUCO identificado con DNI Nro. 75996344 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional  
 Programa de Segunda Especialidad,  
 Programa de Maestría o Doctorado

### ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2024

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 02 de diciembre del 2024

  
FIRMA ASESOR

  
FIRMA TESISTA



Huella



## DEDICATORIA

A mi familia, quienes son el soporte más importante y demostrar continuamente su apreciación y apoyo sin condición en todo momento cooperación permanente.



## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

A mi asesor, quien me orientó continuamente en la formulación del trabajo de investigación.

A la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro por el apoyo a la tesis.



**ÍNDICE GENERAL**

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO .....iv

ÍNDICE GENERAL ..... v

ÍNDICE DE TABLAS .....ix

ÍNDICE DE FIGURAS ..... x

RESUMEN .....xi

ABSTRACT.....xii

INTRODUCCIÓN .....xiii

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema ..... 15

1.2. Delimitación de la investigación ..... 17

    1.2.1. Delimitación espacial ..... 17

    1.2.2. Delimitación social ..... 17

    1.2.3. Delimitación temporal ..... 17

1.3. Formulación del planteamiento del problema ..... 17

    1.3.1. Problema general ..... 17

    1.3.2. Problemas específicos..... 17

1.4. Justificación del estudio ..... 18

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general ..... 19

2.2. Objetivos específicos..... 19



**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación..... 20

    3.1.1. Internacional ..... 20

    3.1.2. Nacional..... 22

    3.1.3. Local ..... 24

3.2. Marco teórico ..... 25

    3.2.1. Gestión del cambio organizacional..... 25

        3.2.1.1. Valoración..... 28

        3.2.1.2. Comunicación..... 29

        3.2.1.3. Conocimiento ..... 31

        3.2.1.4. Liderazgo ..... 33

    3.2.2. Rendimiento laboral ..... 34

        3.2.2.1. Motivación..... 36

        3.2.2.2. Responsabilidad..... 37

        3.2.2.3. Trabajo en equipo ..... 39

        3.2.2.4. Desarrollo personal..... 41

3.3. Marco conceptual ..... 43

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general ..... 45

4.2. Hipótesis específica ..... 45

4.3. Variables ..... 45

4.4. Operacionalización de variables ..... 46



**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación ..... 47

5.2. Método aplicado a la investigación ..... 47

5.3. Tipo de investigación..... 47

5.4. Nivel de investigación ..... 48

5.5. Diseño de investigación..... 48

5.6. Población y muestra ..... 48

    5.6.1. Población ..... 48

    5.6.2. Muestra ..... 49

5.7. Técnicas, fuentes e instrumento ..... 49

    5.7.1. Técnica..... 49

    5.7.2. Instrumento ..... 50

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento ..... 50

    5.8.1. Confiabilidad ..... 50

    5.8.2. Validez ..... 50

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 50

5.10. Contrastación de hipótesis..... 51

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Presentación de resultados..... 55

6.2. Prueba de normalidad ..... 55

6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación..... 56

6.4. Interpretación de las figuras de dispersión ..... 56

6.5. Pruebas correlacionales ..... 57



6.6. Discusión de resultados .....	62
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	72
ANEXOS .....	76
ANEXO 1: MARIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO 2: MATRIZ DE DATOS	
ANEXO 3: INSTRUMENTO	
ANEXO 4: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	46
<b>Tabla 2</b> Prueba de confiabilidad de las variables .....	50
<b>Tabla 3</b> Prueba estadística de la hipótesis general .....	51
<b>Tabla 4</b> Prueba estadística de la hipótesis específica 1 .....	52
<b>Tabla 5</b> Prueba estadística de la hipótesis específica 2 .....	53
<b>Tabla 6</b> Prueba estadística de la hipótesis específica 3 .....	54
<b>Tabla 7</b> Prueba de normalidad Shapiro Wilk.....	55
<b>Tabla 8</b> Escala de valoración de las correlaciones .....	56
<b>Tabla 9</b> Correlación entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral .....	57
<b>Tabla 10</b> Correlación entre la gestión del cambio organizacional y la motivación.....	58
<b>Tabla 11</b> Correlación entre la gestión del cambio organizacional y la responsabilidad....	59
<b>Tabla 12</b> Correlación entre la gestión del cambio organizacional y el trabajo en equipo.	60
<b>Tabla 13</b> Correlación entre la gestión del cambio organizacional y el desarrollo personal .....	61



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Escala del diagrama de dispersión.....	56
<b>Figura 2</b> Diagrama de dispersión entre gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral .....	57
<b>Figura 3</b> Diagrama de dispersión gestión del cambio organizacional y la motivación ....	58
<b>Figura 4</b> Diagrama de dispersión entre gestión del cambio organizacional y la responsabilidad .....	59
<b>Figura 5</b> Diagrama de dispersión entre gestión del cambio organizacional y el trabajo en equipo.....	60
<b>Figura 6</b> Diagrama de dispersión entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal.....	61



## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue. Determinar la relación que existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024. La metodología utilizada se basó en el proceso científico, es decir, el enfoque deductivo hipotético. El estudio empleó un diseño correlacional básico, que es la forma más simple de investigación correlacional. El grupo de estudio estuvo conformado por 32 personas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro. La investigación reveló una correlación moderadamente significativa con el coeficiente de asociación Rho de Spearman de 0,594. La prueba estadística que analiza un p-valor de 0.000, según el estadístico Tau n de Kendall, dado que este valor es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo cual demuestra que la correlación entre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa es estadísticamente significativa, brindando respaldo empírico a la idea general. Para regular los procesos asociados con la gestión del cambio organizacional, es necesario establecer estándares, directrices y normas detalladas.

**Palabras clave:** Gestión del cambio organizacional, rendimiento laboral.



## ABSTRACT

The objective of this study was. To determine the relationship between organizational change management and work performance in the Local Educational Management Unit of Azángaro, 2024. The methodology used was based on the scientific process, that is, the hypothetical deductive approach. The study employed a basic correlational design, which is the simplest form of correlational research. The study group consisted of 32 people from the Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro. The research revealed a moderately significant correlation with Spearman's Rho association coefficient of 0.594. The statistical test analyzing a p-value of 0.000, according to Kendall's Tau n statistic, given that this value is less than the significance level of 0.05, which shows that the correlation between organizational change management and job performance in the Educational Management Unit is statistically significant, providing empirical support to the general idea. In order to regulate the processes associated with organizational change management, it is necessary to establish detailed standards, guidelines and norms

**Key words:** Organizational change management, job performance.



## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este rol es implementar de manera efectiva estrategias que faciliten la transformación, al mismo tiempo que gestionan y facilitan eficientemente la integración de los recursos humanos en la misma.

Por el contrario, cuando los individuos dentro de una organización comprenden y reconocen la importancia y la necesidad del cambio organizacional, muestran una mayor dedicación a la institución y se esfuerzan activamente por garantizar el éxito del proceso. Además, subraya su capacidad para afrontar las dificultades actuales y demuestra cierta experiencia. Por lo tanto, se puede deducir que manejar hábilmente la transformación organizacional mejora el desempeño laboral. Este estudio comprende los siguientes capítulos:

**Capítulo Inicial:** Este primer capítulo se dedica a presentar el planteamiento del problema central de la investigación, articulando su relevancia y el enfoque general que guiará el estudio. También incluye la justificación que respalda la necesidad de llevar a cabo esta investigación, explicando por qué es importante y qué aportes significativos pueden hacer al área de estudio.

**Segundo Capítulo:** En este segundo capítulo, se exponen de manera detallada el proceso mediante el cual se definen los objetivos de la investigación. Se explica cómo se determinaron las metas a alcanzar y la relación de estos objetivos con el propósito global del estudio.

**Tercer Capítulo:** En el tercer capítulo, se aborda el marco teórico referencial, que ofrece una revisión exhaustiva de los antecedentes relacionados con el tema de investigación. Esta sección examina diversas perspectivas tanto nacionales como internacionales sobre el tema. Además, se profundiza en los fundamentos teóricos que sustentan las variables y



dimensiones claves para el estudio, clarificando los términos específicos utilizados a lo largo de la investigación para asegurar un entendimiento preciso y consistente.

**Cuarto Capítulo:** El cuarto capítulo se enfoca en el análisis de la construcción de las hipótesis, la identificación de las variables relevantes para el estudio y el proceso de su operacionalización. Este proceso es clave para transformar las variables abstractas en elementos medibles y observables.

**Quinto Capítulo:** En el quinto capítulo, se describe de manera completa el enfoque metodológico adoptado para la investigación. Aquí se explica el diseño de investigación, las metodologías utilizadas, y cómo se implementaron las técnicas y herramientas necesarias para llevar a cabo el estudio de manera efectiva.

**Sexto Capítulo:** Este capítulo presenta una explicación exhaustiva de los resultados obtenidos durante la investigación, seguida de un análisis detallado de estos hallazgos. Se examinan las implicaciones de los resultados en relación con los objetivos planteados al inicio del estudio discutiendo los resultados con los antecedentes planteados en el estudio.

**Conclusión y Recomendaciones :** Finalmente, en la última sección del trabajo, se presentan los principales hallazgos de la investigación, seguidos de las recomendaciones derivadas de estos descubrimientos. También se incluyen los anexos y citas relevantes que apoyan la validez y profundidad de la investigación.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

En instituciones tanto públicas como privadas, es necesario implementar cambios. Las modificaciones pueden estar asociadas con ajustes en la estructura, avances en la tecnología, cambios en las políticas y otros factores. Con frecuencia, las organizaciones se ven impulsadas a implementar cambios debido a diversos factores externos, que incluyen, entre otros, competencia intensa, regulaciones gubernamentales, influencias sociales, cambios culturales y condiciones económicas. La búsqueda de la renovación implica un compromiso con la innovación continua y una disposición para afrontar nuevos desafíos.

Las organizaciones privadas demuestran adaptabilidad de diversas maneras y bajo diversas circunstancias, y con frecuencia logran sus objetivos de manera efectiva y al mismo tiempo mantienen su ventaja competitiva. Los insuficientes cambios organizativos en las instituciones públicas están afectando negativamente la competitividad del Estado a nivel internacional. Las entidades públicas enfrentan presiones significativas principalmente de su fuerza laboral, que está conformada por los individuos y el sistema administrativo de recursos humanos. Este enfoque a menudo ignora factores cruciales como la cultura, la productividad, los valores y la experiencia. Las personas establecen entidades institucionales en función de sus principios éticos y morales, mientras que las sociedades



se componen de entidades organizativas e institucionales que representan los valores predominantes de su entorno cultural.

Hay personas que participan en el proceso de cambio organizacional dentro de sus instituciones, mostrando un alto nivel de conciencia y compromiso hacia la empresa. Su compromiso se evidencia en su capacidad para gestionar eficazmente el proceso de cambio, posicionándose como líderes capaces de afrontar nuevos retos y demostrar seguridad en sí mismos. Primero, es esencial establecer niveles óptimos de confianza en la alta dirección.

Lograr este objetivo implica mantener una comunicación continua y transparente, así como cultivar un ambiente profesional que fomente.

La falta de liderazgo efectivo en una institución puede tener efectos perjudiciales en sus operaciones, resultando en planos incompletos, políticas obsoletas y una falta de cohesión organizativa. Este escenario se produce cuando falta una promoción efectiva del trabajo en equipo para proteger el capital de trabajo durante los cambios de gestión. Como resultado, la organización experimenta un análisis en su estructura y funcionamiento.

En la UGEL de Azángaro, el principal problema es la implementación de diversos modelos de gestión organizativa, lo que conlleva a cambios estructurales frecuentes con cada nueva administración. Los períodos de transición entre administraciones resultan en pérdida de tiempo y desconexión de las estructuras, políticas y regulaciones establecidas. Como resultado, se genera un ambiente laboral inestable, que se caracteriza por la incertidumbre, la falta de enfoque en los objetivos principales y los proyectos incompletos. Además, los cambios inoportunos de personal exacerbaban la inestabilidad que experimentan los empleados confundidos, lo que tiene un impacto negativo en su desempeño.

La falta de comunicación es evidente, lo que hace que los empleados se sientan no reconocidos y desmotivados.

Existen diversas metodologías y estrategias para llevar a cabo cambios organizacionales, sin embargo, con frecuencia no se les da el uso adecuado o no se implementan en la práctica.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se aplicará en la Unidad de Gestión Educativa Local Azángaro, ubicada en la ciudad de Azángaro, dentro del departamento de Puno.

### **1.2.2. Delimitación social**

Desde una perspectiva temporal, el periodo de investigación para transformar la realidad observada abarca los seis meses del año 2024, concretamente de abril a septiembre. Esta investigación es de naturaleza transversal, con datos recopilados en un único momento. En el transcurso del tiempo.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

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

V1: Gestión de la permuta organizacional

V2: Rendimiento profesional

## **1.3. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024?

### **1.3.2. Problemas específicos**

**PE1.** ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024?

**PE2.** ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024?



**PE3.** ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024?

**PE4.** ¿Qué relación existe entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024?

#### **1.4. Justificación del estudio**

El estudio realizado tiene como objetivo generar conocimientos científicos sobre Local de Azángaro. El objetivo es identificar factores clave que contribuyen a la implementación exitosa de nuevas estrategias de gestión. La institución tiene el potencial de experimentar transformaciones mejorando la eficiencia de su personal. Los resultados obtenidos en este estudio estarán disponibles para futuras investigaciones, sirviendo como referencia y fuente de información.

La justificación práctica de la investigación muestra su potencial contribución a las instituciones interesadas en incorporar la gestión del cambio. Lograr un alto desempeño laboral y transformación en la institución es crucial a través de la implementación de cambios organizacionales. gestión en nuestra investigación. Esto permitirá a la institución alcanzar su misión estratégica y contribuir al bienestar de la población de Azángaro.

El estudio empleará herramientas, métodos, marcos y teorías particulares para evaluar la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral, que están estrechamente vinculados. Como resultado, las próximas investigaciones sobre el tema podrán depender de sus resultados, ya que se basan en metodologías científicas. Para lograr este objetivo se desarrollaron instrumentos documentales utilizando la escala Likert. Estos instrumentos han demostrado ser confiables y han sido validados por expertos en la materia.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

**OE1.** Identificar la relación entre la gestión del cambio organizacional y la motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**OE2.** Identificar la relación entre la gestión del cambio organizacional y la responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**OE3.** Identificar la relación entre la gestión del cambio organizacional y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**OE4.** Identificar la relación entre la gestión del cambio organizacional y el desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Internacional

Pacherrez (2020) en su tesis: Para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México se requiere demostrar desempeño laboral en el municipio provincial de Rioja, particularmente en el distrito de San Martín, durante el año 2020. El desempeño laboral se delinearé de la siguiente manera: El objetivo fue evaluar el desempeño laboral de las personas autorizadas que laboran para la Municipalidad Provincial de Rioja en la zona de San Martín para el año 2020. El estudio utilizó un diseño descriptivo, utilizó una metodología no experimental como estrategia prevista. La muestra estuvo compuesta por 105 personas ocupadas y los datos se recogieron mediante un cuestionario. El estudio reveló que los trabajadores frecuentemente reportaban fluctuaciones en el desempeño laboral. Por lo tanto, se recomienda que los gerentes utilicen estrategias motivadoras para mejorar su desempeño laboral.

Almeida (2021) en su tesis: La tesis aprobada, incluye lo siguiente: El objetivo del estudio es diseñar un plan de gestión del cambio para la expansión de la empresa Orellana, utilizando como base su cultura organizacional existente. La metodología del estudio empleó un enfoque descriptivo y abarcó una muestra de



106 personas de diversas empresas. Se envió una encuesta para examinar el estado actual de la cultura organizacional y la receptividad a la hora de adoptar reformas organizativas. Los hallazgos indican que implementar cambios a través de la participación activa produce resultados superiores en comparación con el cambio impuesto. Cuando los empleados ven que sus aportaciones se tienen en alta estima, su respuesta al cambio se vuelve más positiva.

Vargas (2020) en su tesis: La tesis se centra en la administración de la metamorfosis organizacional en proyectos de TI dentro de organismos gubernamentales en el sector agrícola de Colombia. El estudio se realizó en el marco del programa de Maestría en Administración de Empresas (MBA) de la Universidad EAN. El objetivo que se esfuerza por alcanzar. El estudio tuvo como objetivo examinar la gestión de la transformación organizacional en proyectos de TI dentro de las organizaciones gubernamentales en el sector agrícola de su país. Además, su objetivo fue crear un manual que defina claramente los marcos de referencia para este fin. El trabajo del autor se centra principalmente en realizar análisis cuantitativos de datos recopilados a partir de un instrumento de diagnóstico proporcionado a los jefes de 15 entidades gubernamentales del sector agrícola. La investigación se caracteriza por su carácter descriptivo. La creación de una hoja de ruta para la construcción de procesos asociados a la transformación organizacional.

Mariño (2021) en su tesis: El estudio busca examinar la relación entre las condiciones de iluminación y el desempeño laboral entre las personas empleadas. El objetivo del estudio es investigar la relación entre las condiciones de iluminación y el desempeño laboral entre el personal. El estudio utilizó una combinación de enfoques de investigación, con un enfoque específico en la indagación y la revelación de hechos novedosos. La encuesta sirve como herramienta de



investigación y está dirigida principalmente a una población de 20 personas. El estudio reveló que la institución no cuenta con una evaluación de las condiciones de iluminación en el lugar de trabajo. Por tanto, una proporción importante de personas, alrededor del 75%, experimenta problemas como cansancio y aprensión. Estos problemas tienen un efecto negativo en su desempeño laboral y pueden resultar en ausentismo y una calidad laboral deficiente.

Kambousa (2021) en su libro titulado: *Leading Change*, Kambousa analiza los pasos necesarios para implementar un cambio organizacional exitoso en las empresas globales. Este trabajo forma parte de su investigación como profesor en Harvard Business School y se ha convertido en un referente en el ámbito de la gestión del cambio. Su objetivo principal fue identificar las barreras al cambio y proponer un modelo en ocho pasos para superarlas. A través de casos de estudio y análisis cualitativo, Kotter concluyó que una visión clara y la participación activa de los empleados son fundamentales para mejorar el rendimiento organizacional en procesos de cambio.

### **3.1.2. Nacional**

Apaza (2020) en su tesis titulada: *Conocer cómo se desempeñó en la UGEL de Puno durante el año 2018 respecto al uso de las TIC y su productividad en el trabajo es el motor de esta investigación*. El objetivo es asistir a la Universidad Nacional del Altiplano para obtener el título de Licenciatura en Administración. Estos son los puntos de datos que forman parte de la investigación: Examinar cómo el uso de las TIC afectó la productividad, el objetivo principal de esta investigación. El método utilizado fue descriptivo y consistió en una encuesta por cuestionario a 20 participantes. Su desempeño en el trabajo fue calificado entre bueno y sobresaliente.



Castro (2021) con su tesis el objetivo fue demostrar la influencia de la transformación organizacional según Higings y su influencia en el rendimiento laboral en la UGEL. En la encuesta participaron 35 trabajadores gubernamentales y se empleó una técnica correlacional descriptiva. Existe una correlación positiva entre las variables y sus dimensiones. Esta asociación demuestra una inclinación positiva hacia la administración del cambio organizacional. Además, la evaluación del propio desempeño en el lugar de trabajo también es positiva.

Zárate (2020) en su tesis tuvo el objetivo de investigar el impacto de la motivación de los empleados en las oficinas administrativas de la UGEL N°02. Este programa de la Universidad Privada Telesup está diseñado para ayudar a los estudiantes a obtener el título de Licenciatura en Administración. La investigación incluye los siguientes detalles: Esta investigación de la UGEL N°02 se centró en la correlación entre los niveles de motivación intrínseca de los empleados y su desempeño laboral futuro. El estudio empleó un método explicativo cuantitativo dentro de su diseño transversal no experimental. La principal modalidad empleada para la recopilación de datos en el estudio fue una encuesta. El estudio incluye una cohorte de 150 participantes que participaron completando un cuestionario. El estudio concluyó que la motivación intrínseca tiene un impacto considerable en todos los elementos del desempeño laboral

Aguirre y Ramos (2021) en su tesis estudiaron cómo la planificación estratégica del cambio impactó en el rendimiento del personal administrativo en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un diseño correlacional y una muestra de 50 trabajadores. Los resultados mostraron que la gestión del cambio tuvo una correlación significativa con la mejora en la productividad laboral.



Torres y Sánchez (2020) en su estudio, analizaron cómo los cambios estructurales en la gestión directiva influyeron en el rendimiento del personal docente y administrativo. Esta tesis utilizó un enfoque mixto, combinando entrevistas y encuestas con 40 participantes. Los hallazgos destacaron que la comunicación efectiva y la capacitación continua fueron claves para el éxito de los cambios organizacionales.

### **3.1.3. Local**

Choquehuanca (2022) en su tesis titulada: Impacto de la gestión del cambio en el desempeño de docentes de la UGEL San Román, el autor investigó cómo la implementación de estrategias de cambio organizacional afectó la motivación y el rendimiento de los docentes. Este trabajo utilizó el método descriptivo-correlacional, encuestando a 60 docentes. Los resultados revelaron que el liderazgo directivo y la participación activa de los docentes en el proceso de cambio fueron factores determinantes.

Quispe (2021) en su tesis, el autor exploró cómo las modificaciones en los procesos administrativos impactaron en el desempeño de los trabajadores de la institución. Esta investigación fue realizada en la Universidad Nacional del Altiplano. Utilizó un enfoque cuantitativo con una muestra de 35 trabajadores. Los hallazgos mostraron una relación positiva en la gestión del cambio y productividad, especialmente cuando los cambios fueron comunicados de manera efectiva.

Huanca (2020) en su investigación titulada: Estrategias de cambio y rendimiento laboral en la UGEL Lampa, el autor analizó el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los trabajadores administrativos. Este estudio utilizó la metodología descriptiva y se basó en encuestas aplicadas a 30 empleados.



Los resultados concluyeron que las estrategias de cambio mejoraron significativamente la motivación y la eficiencia laboral.

Flores (2023) en su tesis titulada: Gestión del cambio en el contexto de la digitalización en la UGEL Azángaro, el autor examinó cómo la transformación digital influyó en el rendimiento del personal administrativo. Este trabajo fue desarrollado en la UNAP para obtener el grado de Magíster. Utilizó un diseño cualitativo con entrevistas a 20 participantes clave. Los resultados indicaron que la aceptación del cambio dependió en gran medida de la capacitación tecnológica.

Condori (2022) en su estudio exploró cómo la implementación de cambios estructurales afectó la eficiencia laboral en la Municipalidad Provincial de Puno. Este trabajo utilizó un enfoque cuantitativo con encuestas a 50 trabajadores, concluyendo que la gestión del cambio influye directamente en la satisfacción y productividad del personal.

## **3.2. Marco teórico**

### **3.2.1. Gestión del cambio organizacional**

La gestión del cambio organizacional es un proceso multifacético y diverso que tiene como objetivo facilitar y supervisar se ejecuten de manera eficiente y con consecuencias adversas mínimas. Este proceso es esencial en un entorno empresarial dinámico, donde las empresas deben adaptarse continuamente a nuevos problemas, como avances tecnológicos, fluctuaciones del mercado, cambios regulatorios o el deseo de mejorar la eficacia operativa. La gestión del cambio abarca la necesidad de manejar las dimensiones tanto técnica como humana del cambio, ya que la eficacia de cualquier transformación personas involucradas.

La fase inicial de la gestión del cambio organizacional implica reconocer la necesidad del cambio. Esto implica hacer una evaluación integral del estado actual



de la organización e identificar áreas que requieren mejoras o modificaciones. Después de identificar la necesidad, se formula una estrategia de cambio. Esta estrategia abarca el establecimiento de objetivos explícitos, la asignación de recursos esenciales y la coordinación de actividades futuras. Es crucial que esta técnica esté alineada (Davis y Newstron, 2003).

La etapa de ejecución en el proceso de gestión del cambio es muy exigente. Durante esta fase, las empresas deben manejar eficazmente la resistencia al cambio, que es una respuesta normal de los individuos ante el desconocimiento o la modificación de su zona de confort. La resistencia puede adoptar varias formas, que van desde la falta de dedicación hasta la resistencia directa, y debe abordarse mediante la implementación de una comunicación eficiente, una capacitación suficiente y la implicación directa de todos los niveles jerárquicos en el interior de la organización. Los líderes son vitales en esta etapa, ya que su respaldo y ejemplificación son cruciales para promover a las personas y cultivar una disposición positiva hacia el cambio (Davis y Newstron, 2003).

Un componente crucial adicional de la gestión del cambio es la vigilancia y evaluación continua de los resultados. Esto implica seguir de cerca el avance de la alteración, detectar cualquier problema que pueda surgir a lo largo del procedimiento e implementar las modificaciones oportunas para garantizar el logro de los objetivos previstos. La retroalimentación periódica es crucial para realizar ajustes rápidamente al plan de cambio y garantizar que el proceso siga su curso. Además, realizar una evaluación de los resultados permite a la organización obtener información vital del evento, lo cual es sumamente ventajoso para supervisar modificaciones futuras (Davis y Newstron, 2003).



Incluye tareas que se extienden más allá de la mera finalización de la implementación del cambio. Lo que muchas veces requiere la incorporación de nuevos procedimientos o comportamientos a la cultura corporativa. Esforzarse constantemente es crucial para sostener el progreso del cambio, fortalecer nuevos métodos y garantizar que continuo y en evolución que necesita una estrategia metódica, un liderazgo competente y una firme dedicación a la mejora constante.

El concepto de cambio organizacional hace referencia a una transformación que se produce dentro del entorno laboral e impacta en la estabilidad de la organización. Los efectos del cambio pueden tener profundas consecuencias para las personas, independientemente de su origen (Davis y Newstrom, 2003).

“El compromiso organizacional se refiere a la disposición a ejercer esfuerzos significativos en apoyo de la organización. Este compromiso se refuerza a través de prácticas que evitan la reducción de personal, ya que se considera que dichas acciones entran en conflicto con los incentivos y las iniciativas de participación defendidas”.

“La capacidad de las organizaciones para afrontar eficazmente el cambio es crucial para su éxito futuro. El cambio organizacional puede afectar a toda la organización o a partes específicas de ella debido a varios factores. Estos factores incluyen cuestiones técnicas relacionadas”.

El cambio organizacional, tal como lo describen los autores, se entiende como una transformación gradual de los recursos humanos dentro de una empresa, influenciada por los cambios sociales y la necesidad de adaptarse a nuevos modelos de gestión. Este proceso se caracteriza por la incertidumbre a la hora de implementar un nuevo marco organizacional.



Es fundamental resaltar que las teorías de transformación organizacional aplicadas por organizaciones privadas no deben considerarse como un modelo universal, ya que abarcan diversas metodologías y perspectivas.

### **3.2.1.1. Valoración**

La validación es un proceso crucial en un contexto organizacional que implica verificar que un cambio, sistema, método o producto cumple con criterios predeterminados y resultados esperados. Este proceso asegura que las decisiones tomadas y las acciones realizadas efectivamente aumenten el valor y alcancen los objetivos marcados por la empresa. La validación es esencial para garantizar la calidad y eficacia de los procesos dentro de la empresa, al mismo tiempo que minimiza la probabilidad de errores y mejora la satisfacción de todas las partes interesadas, incluidos empleados y clientes (Ramírez, 2017).

La validación es un paso esencial en el proceso de implementación de la gestión del cambio organizacional. Durante este paso, los resultados se evalúan según los criterios establecidos durante la fase de planificación. Esto puede implicar evaluar métricas de desempeño, realizar encuestas de satisfacción de los empleados, realizar auditorías de procesos o realizar pruebas funcionales de nuevas herramientas o sistemas. La validación nos permite determinar si las alteraciones han logrado el resultado deseado y si se han cumplido ciertos objetivos. Si la validación identifica discrepancias o áreas de preocupación, se pueden realizar ajustes o correcciones antes de que los cambios se integren en todo el negocio (Ramírez, 2017).

Además, la validación dentro de un marco organizacional va más allá de los factores técnicos e incluye la validación de las respuestas humanas y las adaptaciones al cambio. Es importante no sólo validar el funcionamiento de



sistemas o procesos, sino también garantizar que el personal haya adoptado y adaptado con éxito a nuevas técnicas o tecnologías. Este aspecto de validación incluye la evaluación de la capacitación y educación, así como la verificación de la ejecución precisa de los nuevos procesos por parte de los trabajadores en sus tareas diarias (Ramírez, 2017).

La validación es un componente esencial en la gestión del cambio y en todos los procesos organizacionales. Asegura que los esfuerzos y recursos invertidos en la transformación hayan dado resultados positivos. Este enfoque no sólo confirma la eficacia de las modificaciones existentes, sino que también proporciona una base sólida para futuras mejoras y decisiones estratégicas dentro de la empresa.

El concepto de valoración involucra las creencias y principios internos de los individuos que se utilizan para evaluar la integridad y la deseabilidad. También examina cómo se pueden fomentar estos valores dentro de una organización para determinar los valores adoptados por sus miembros. Para implementar cambios significativos, es crucial alinearse con los valores de la organización. crucial para la organización (Ramírez, 2017).

### **3.2.1.2. Comunicación**

Garantizando que todos los miembros de la organización estén alineados con sus objetivos, estrategias y valores. Cualquier organización, ya que facilita la transmisión de órdenes e informes, al mismo tiempo que promueve la colaboración, la innovación y la resolución de conflictos. La comunicación organizacional abarca varios canales, incluidas reuniones formales, correos electrónicos, conversaciones informales y plataformas digitales, cada uno de los cuales cumple un rol específico.

La comunicación eficaz es vital para supervisar el cambio organizacional, ya que ayuda a garantizar que los empleados comprendan los aspectos



fundamentales, las necesidades y los beneficios esperados del cambio. Una comunicación eficiente y concisa reduce la incertidumbre y la resistencia al cambio, que en ocasiones obstaculizan la implementación exitosa de nuevos métodos o sistemas. Los líderes organizacionales son responsables de compartir información importante de manera rápida y eficiente a través de canales de comunicación que estén fácilmente disponibles y sean comprensibles para todos los trabajadores (Ramírez, 2017).

Además, para que la comunicación corporativa ejerza el impacto deseado, no debe limitarse a la comunicación unilateral; debería ser recíproco. Esto indica que, además de la difusión de información de personas de mayor rango a personas de menor rango, también debe haber un intercambio recíproco continuo de retroalimentación de los empleados a los líderes. Este intercambio de datos mejora la capacidad de la empresa para ajustar rápidamente su estrategia y operaciones, abordando eficazmente cualquier queja, recomendación o inquietud que surja durante la transición o en las actividades del día a día. La comunicación efectiva es esencial para ejecutar decisiones y cultivar un ambiente de trabajo colaborativo y comprometido (Ramírez, 2017).

La comunicación interna dentro de una organización actúa como el factor unificador que conecta a todos los miembros de la firma, facilitando una colaboración eficiente hacia objetivos comunes. En momentos de cambio, la cohesión, la eficiencia y el desempeño financiero a largo plazo de cualquier organización dependen de un aspecto fundamental. La comunicación eficiente e impactante juega un papel vital a la hora de determinar si una empresa logra mantenerse a flote o prospera en un entorno altamente competitivo (Ramírez, 2017).



Para facilitar el flujo rápido y confiable de información entre sus miembros, es esencial asegurar una comunicación efectiva a nivel universal dentro de la organización. Recopilar opiniones, comportamientos y formas de actuar nos permite alcanzar de forma efectiva y eficiente nuestros objetivos (Ramírez, 2017).

Uno de los instrumentos más cruciales para los cambios organizacionales es la comunicación efectiva. Desempeña un papel clave en la promoción de información precisa, facilitando la transformación y proporcionando retroalimentación. Al hacerlo, ayuda a prevenir la aparición de incertidumbres y fomenta la armonía dentro de la organización (Ramírez, 2017).

### ***3.2.1.3. Conocimiento***

Para Mettler (2016) En el contexto del proceso de aprendizaje, el conocimiento se define como la adquisición de información pertinente para la comprensión de la realidad mediante la aplicación de la razón, la comprensión y el buen juicio.

Para lograr esto, es fundamental que las personas participen en actividades orientadas al desarrollo profesional. Los trabajadores deben tomar la iniciativa de adquirir continuamente nuevos conocimientos y habilidades para avanzar dentro de su organización como profesionales (Mettler, 2016).

En un entorno organizacional, el conocimiento se refiere al conjunto combinado de información, conocimientos, experiencias y habilidades que poseen los trabajadores dentro de la corporación. Los empleados emplean y ejecutan este conocimiento para desempeñar sus responsabilidades y lograr los objetivos estratégicos de la organización. El conocimiento se puede clasificar en dos categorías principales: explícito y tácito. El conocimiento explícito puede registrarse y difundirse eficazmente a través de manuales, procedimientos o bases de datos. El conocimiento tácito, por el contrario, se refiere a habilidades y



encuentros individuales que son difíciles de sistematizar y distribuir. Un sistema eficaz de gestión del conocimiento es esencial para promover la innovación, permitir el crecimiento continuo y mejorar la competitividad organizacional en un entorno corporativo dinámico (Mettler, 2016).

El conocimiento organizacional comprende no sólo al personal dentro de la organización, sino que también se extiende a los procedimientos, la tecnología y las estructuras de la empresa. La eficacia con la que una organización puede obtener, distribuir y emplear información puede influir en gran medida en su nivel de logros. Esto implica crear entornos educativos que faciliten el desarrollar sistemas que optimicen la recopilación y distribución de información en toda la organización. No se puede subestimar la importancia de la cultura empresarial en este entorno. Para maximizar los beneficios obtenidos de la información compartida, es necesario promover activamente la transparencia, la cooperación y el intercambio de ideas (Mettler, 2016).

En el campo de la gestión del cambio, tener conocimientos es fundamental para superar obstáculos y garantizar la implementación exitosa de los cambios. Los líderes deben garantizar que las personas comprendan a fondo las nuevas herramientas, procesos o enfoques brindándoles la capacitación y los recursos necesarios. Además, es crucial utilizar el conocimiento y las habilidades colectivas de la organización para identificar posibles riesgos, desarrollar soluciones innovadoras y adaptarse a nuevas situaciones. El conocimiento, en este contexto específico, es un activo importante que permite a la empresa adaptarse eficientemente a los cambios y aprovechar las oportunidades de mercado en desarrollo. El conocimiento es un activo vital en el entorno empresarial ya que mejora la productividad, la innovación y la adaptabilidad de la empresa. La gestión



eficiente mejora el desempeño general de una empresa y fortalece su capacidad para superar desafíos y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial (Mettler, 2016).

### **3.2.1.4. Liderazgo**

En las organizaciones es fundamental diferenciar entre la necesidad de líderes competentes y que demuestren coherencia, en lugar de depender exclusivamente de líderes de alta calidad. Para los líderes, es más efectivo y significativo recibir capacitación dentro de la institución, asegurando la alineación con sus valores y principios fundamentales, y sosteniendo sus roles en el tiempo.

Un aspecto importante a destacar son el desarrollo tanto en el contexto intrínseco como externamente. Fomentar el liderazgo es ventajoso para desarrollar el potencial de los jóvenes ofreciéndoles oportunidades desafiantes y descentralizadas. Este proceso les permite asumir gradualmente responsabilidades y enfrentar desafíos, comenzando por los niveles fundacionales de la institución, apuesta (Kotter, 2004).

El liderazgo en el contexto corporativo se refiere a la capacidad de influir, motivar y guiar eficazmente a un equipo de personas para lograr objetivos comunes, garantizando al mismo tiempo que sus actividades se alineen con la visión y misión generales de la empresa. Un líder exitoso no solo se enfoca en alcanzar metas, sino que también se interesa por el bienestar y desarrollo de su equipo, cultivando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. El liderazgo dentro de una organización se puede exhibir a través de varios métodos, que van desde un estilo autoritario que concentra el poder de toma de decisiones hasta un enfoque más colaborativo que fomenta la inclusión y motiva a todos los miembros del equipo a contribuir al desarrollo de ideas (Kotter, 2004).



El liderazgo es crucial en tiempos de transformación organizacional, ya que los líderes son responsables de dirigir el cambio y garantizar que todos los empleados comprendan y apoyen los nuevos objetivos. Los líderes capacitados actúan como agentes de cambio, comunicando de manera eficiente la necesidad y los beneficios del cambio, abordando cualquier inquietud entre los miembros del personal y garantizando la provisión de los recursos necesarios para una transición sin problemas. El liderazgo es más que simplemente supervisión de operaciones y resultados; también implica facilitar el cambio cultural y adaptar la empresa a las condiciones cambiantes (Kotter, 2004).

Además, el liderazgo no se limita sólo a los ejecutivos de alto rango; puede y debe exhibirse en todos los niveles dentro de la organización. Los líderes emergentes en equipos desempeñan un papel vital en la implementación de estrategias y en la motivación constante de sus colegas. Los líderes informales tienen un impacto tremendo en la moral y el desempeño de un equipo.

El éxito de una empresa dentro de su estructura organizacional depende en gran medida de un liderazgo eficaz. El liderazgo eficaz no sólo permite el logro de objetivos, sino que también cultiva un ambiente de trabajo favorable y motivador, estimula la innovación y garantiza una adaptación exitosa a las condiciones cambiantes. El liderazgo desempeña un papel vital a la hora de orientar a las empresas hacia el crecimiento y garantizar su viabilidad a largo plazo en un entorno empresarial que cambia rápidamente (Kotter, 2004).

### **3.2.2. Rendimiento laboral**

En función del comportamiento simulado demostrado por los individuos dentro de un período de tiempo particular.



Como resultado, se conoce comúnmente como la importancia que la organización asigna al comportamiento de sus empleados. La efectividad de una organización puede variar dependiendo del aporte óptimo que realice cada colaborador, dentro de los parámetros de valor establecidos. También se puede argumentar que este comportamiento es observable en la realidad. La evaluación de las acciones más importantes para el logro de las metas de desempeño se basa en los esfuerzos realizados por cada individuo para su cumplimiento.

Es esencial aplicar conocimientos, tareas y técnicas para lograr los objetivos organizacionales. El desempeño de un empleado en un contexto particular se define por los deberes que cumple para lograr los objetivos de la organización. Estas funciones nacen de la propia iniciativa del empleado y se ejecutan de forma espontánea. Los compromisos se definen por su carácter voluntario, calidad intencional, esencia positiva y carácter desinteresado. El concepto de voluntariedad implica que estas tareas no deben ser responsabilidades obligatorias del puesto. La intencionalidad es la elección deliberada que hace un empleado para demostrar compromiso con la organización a través de sus comportamientos. Los compromisos están diseñados para ser ventajosos para la organización y están motivados por el altruismo más que por intereses personales.

En este contexto, comportamientos sociales como el altruismo, la conciencia, el espíritu deportivo, la cortesía y la virtud juegan un papel importante. Para los autores Salas y Huranga (2018) para lograr la máxima productividad, intervienen varios factores. Las características del trabajador que se tienen en cuenta son sus atributos físicos, que abarcan la coordinación motora, la destreza manual, la fuerza, la resistencia y las limitaciones físicas que pueda tener. Los factores de formación como la instrucción, la formación, la experiencia laboral y la educación



desempeñan un papel crucial. La productividad también está influenciada por factores psicológicos.

El estado de ánimo de un individuo puede verse influenciado por factores situacionales, incluida la complejidad de la tarea y las condiciones ambientales como la iluminación y la ventilación. Además de factores internos dentro de la organización, como supervisión, motivación, incentivos y salarios, entre otros.

Las dimensiones del desempeño laboral que se analizan en esta investigación son las siguientes:

### ***3.2.2.1. Motivación***

Es un fenómeno complejo que estimula a las personas a actuar y persistir en la consecución de objetivos. La frase "motor interno" se refiere al sistema interno que dirige y apoya los esfuerzos y actividades de uno hacia ciertos objetivos. Varios componentes internos y externos interactúan entre sí para afectar la gravedad y la duración de este proceso. Existen dos formas principales de motivación: intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca surge de la satisfacción inherente derivada de la actividad misma, mientras que la motivación extrínseca está influenciada por estímulos externos como el reconocimiento, las recompensas financieras o los elogios. Los individuos con motivación intrínseca disfrutan de la actividad misma, mientras que los individuos con motivación extrínseca lo hacen por la búsqueda de recompensas materiales o el cumplimiento de deberes externos.

Juega un papel crucial en el aumento del rendimiento y la calidad de vida de los empleados dentro de la organización. Comprender los factores que influyen en los individuos permite a los líderes y gerentes desarrollar tácticas efectivas que alineen las motivaciones personales con los objetivos organizacionales. Las teorías motivacionales, como la pirámide de necesidades de Maslow, la teoría de los dos



factores de Herzberg y la teoría de la autodeterminación, proporcionan información clave sobre los diversos elementos que impactan en la motivación de los trabajadores. Estas teorías ayudan a identificar los criterios y demandas precisos que deben cumplirse para mantener el compromiso y la productividad de los empleados.

La motivación tiene un papel fundamental a la hora de definir la dinámica de un equipo y la cultura general de una empresa. Un ambiente de trabajo propicio que fomente circunstancias laborales agradables, reconozca los logros, facilite el desarrollo profesional e involucrar a los empleados en la toma de decisiones puede elevar considerablemente su motivación tanto interna como externa. Además, la motivación es de suma importancia en la gestión del cambio, ya que tiene un impacto directo en cómo el personal responde a nuevas iniciativas, procesos o estándares. El empleo de estrategias de motivación efectivas adaptadas a las necesidades específicas de individuos y equipos cultiva un entorno laboral en el que los empleados se perciben apreciados, comprometidos e impulsados a lograr objetivos compartidos.

Para Romero (2010) La motivación es la fuerza impulsora que atrae a los humanos hacia un objetivo específico y los impulsa a realizar esfuerzos para lograrlo. Incluye múltiples aspectos que contribuyen al proceso de aprendizaje y actúa como la fuerza motivadora detrás del mismo. Alcanzar los objetivos se vuelve difícil ante la falta de motivación. Estos elementos se consideran circunstancias que afectan los niveles de esfuerzo de los empleados.

### ***3.2.2.2. Responsabilidad***

La responsabilidad es un principio fundamental en el ámbito de la ética y la conducta profesional. Implica la obligación de aceptar la responsabilidad de las decisiones y acciones propias, así como reconocer las consecuencias posteriores.



A nivel individual, la responsabilidad implica cumplir compromisos y responsabilidades con esfuerzo y honestidad. Por lo tanto, es crucial que las personas tengan una comprensión consciente de sus acciones, asuman responsabilidad por los resultados resultantes y corrijan cualquier error según sea necesario. La responsabilidad personal se manifiesta por la capacidad de los individuos para tomar acciones proactivas, identificar obstáculos, tomar decisiones bien informadas y participar activamente en su entorno inmediato. Además, la responsabilidad personal está estrechamente vinculada a la ética, ya que requiere que los individuos actúen con honestidad y consideración hacia los demás.

A nivel organizacional, la rendición de cuentas abarca una gama más amplia y compleja de tareas. Las organizaciones deben cumplir con varias obligaciones legales, éticas y sociales que van más allá de la simple sostenibilidad financiera. Esto abarca el requisito de cumplir con normas y leyes, distribuir eficientemente los recursos y ejecutar estrategias que mitiguen el daño ambiental. La responsabilidad organizacional implica la necesidad de mantener un comportamiento ético al interactuar con empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general. Las empresas que fomentan una cultura de responsabilidad a menudo promueven un ambiente de trabajo caracterizado por la transparencia y la confiabilidad, donde se valora mucho la conducta ética y el compromiso con las responsabilidades.

La responsabilidad organizacional se demuestra a través de la gestión de la reputación y la confianza pública. Las empresas deben mostrar apertura en sus operaciones, entablar una comunicación honesta y abierta con sus partes interesadas y atender rápidamente las quejas y solicitudes de la comunidad. Una reputación corporativa sólida a menudo depende de la capacidad de la organización para manejar eficientemente los problemas, asumir la responsabilidad de las



consecuencias de sus acciones y demostrar un compromiso genuino con el bienestar social y ambiental. La rendición de cuentas es esencial en todos los niveles, ya sea a nivel individual u organizacional, para establecer relaciones confiables, fomentar una cultura de integridad y garantizar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

La responsabilidad abarca una variedad de deberes que deben cumplirse independientemente de los resultados.

Para Vives (2011) sostiene que las nuevas empresas deberían adoptar el modelo de responsabilidad social para avanzar. Por lo tanto, la responsabilidad surge del impulso de cumplir deberes que ayudan al avance de las tareas e involucra que las personas de una organización demuestren compromiso, concentración y perseverancia genuinos en su trabajo. Esto implica comprometerse a completar las tareas designadas, siendo consciente de las consecuencias de sus acciones y dedicado plenamente al esfuerzo invertido en su trabajo.

### ***3.2.2.3. Trabajo en equipo***

Para participar en una cooperación eficaz, es fundamental contar con recursos humanos que puedan coordinar actividades, intercambiar conocimientos y experiencias, defender valores de respeto y compartir objetivos comunes.

En el entorno empresarial, el trabajo en equipo implica una estrategia colaborativa en la que un grupo de personas con diversos talentos, conocimientos y antecedentes trabajan juntos para lograr objetivos compartidos. Este enfoque se fundamenta en el concepto de sinergia, que involucra la cooperación de esfuerzos conjuntos de los miembros del equipo para producir resultados que superen lo que podrían lograr individuos trabajando por separado. El trabajo en equipo implica el uso competente de la comunicación, el fomento de la seguridad mutua entre los integrantes del equipo y la asignación inequívoca de deberes y responsabilidades.



Esto permite que cada miembro haga contribuciones sustanciales a los logros de la organización.

La ejecución exitosa de proyectos y la resolución de problemas complejos dentro de un entorno organizacional necesitan la aplicación del trabajo en equipo. Utilizar eficientemente las habilidades únicas de cada miembro del equipo y abordar cualquier deficiencia puede permitir que equipos bien organizados realicen tareas más rápidamente y con mayor precisión. Además, la colaboración mejora el ingenio y la novedad, ya que una multitud de puntos de vista y conceptos convergen para ofrecer resoluciones nuevas y eficientes. El éxito de la colaboración depende en gran medida de la habilidad de los involucrados para participar activamente, intercambiar información y brindarse apoyo mutuo para lograr objetivos compartidos.

Además, la colaboración fomenta un sentimiento de inclusión y empuje entre los empleados. La colaboración entre personas hacia un objetivo compartido fomenta una atmósfera de apoyo y confianza, lo que conduce a una mayor satisfacción de los empleados y una menor rotación de personal. Un equipo que demuestra cohesión tiene la capacidad de superar problemas de manera efectiva y adaptarse rápidamente a los cambios, lo cual es una cualidad importante en un entorno corporativo acelerado. Los líderes son cruciales para promover la cooperación al establecer una visión distinta, fomentar una comunicación transparente y veraz.

La colaboración dentro de la estructura organizacional es un método esencial para lograr objetivos de manera eficiente y efectiva. Al utilizar la experiencia combinada y los diversos puntos de vista de sus miembros, los equipos



pueden lograr resultados que superen las anticipaciones individuales, mejorando así la eficacia general de la empresa.

El trabajo en equipo es el esfuerzo colectivo de individuos con diferentes habilidades, trabajando juntos para mejorar el logro de un objetivo común, donde cada miembro del equipo asume la total responsabilidad de sus contribuciones.

#### ***3.2.2.4. Desarrollo personal***

García (2007) define las intervenciones como actos estratégicos basados en conceptos o creencias que tienen como objetivo mejorar la eficiencia organizacional e impulsar el bienestar financiero y emocional de los empleados. Esto permite a la organización abordar y prevenir de manera proactiva cualquier deficiencia en el desempeño, mejorando así la adaptabilidad y motivación de los empleados para contribuir a la organización.

El desarrollo personal en el entorno corporativo es el esfuerzo continuo por mejorar las habilidades, conocimientos y capacidades para alcanzar su máximo potencial, tanto a nivel profesional como personal. Este crecimiento abarca una amplia gama de actividades, incluido el desarrollo de nuevas habilidades técnicas y la mejora de los talentos interpersonales y de liderazgo. El objetivo del desarrollo personal es mejorar el desempeño individual y hacer un aporte importante al logro de la organización. Las compañías que promueven y proporcionan el desarrollo personal de sus trabajadores suelen experimentar ventajas como una fuerza laboral más comprometida, competente y adaptable.

El desarrollo personal es un proceso metódico que incluye la autoevaluación, la definición de objetivos, el aprendizaje continuo y el uso de las habilidades recién adquiridas en el lugar de trabajo. Los empleados que participan activamente en su desarrollo personal tienen niveles elevados de motivación y



satisfacción laboral. Esto se debe a que perciben un camino claro para el crecimiento profesional y el avance en sus campos específicos. Además, el desarrollo personal incluye el fomento de habilidades intangibles, como la inteligencia emocional, la comunicación competente y la gestión eficiente del tiempo. Estas habilidades son esenciales para lograr el éxito en cualquier puesto dentro de una empresa.

El desarrollo personal en las empresas modernas se alinea con los objetivos estratégicos de la empresa. Las organizaciones reconocen que invertir recursos en mejorar las habilidades y conocimientos de su personal no sólo aumenta la productividad individual, sino que también fortalece la competitividad general de la empresa. Las empresas pueden mejorar el desarrollo personal de sus empleados a través de varios métodos, incluidos programas de capacitación, tutorías, oportunidades de aprendizaje y proyectos desafiantes. A medida que los empleados adquieren más conocimiento y comprensión, se vuelven más hábiles para asumir roles de nivel superior y hacer contribuciones sustanciales a la innovación y el éxito continuo de la organización.

En resumen, el desarrollo personal dentro del entorno empresarial es una inversión mutuamente beneficiosa tanto para el individuo como para la empresa. Al buscar activamente el crecimiento personal y perfeccionar continuamente sus habilidades, las personas no sólo pueden lograr mayores niveles de satisfacción y disfrute en su trabajo, sino también mejorar la eficiencia y la competitividad del negocio. Una cultura corporativa que prioriza y promueve activamente el desarrollo personal cultiva un ambiente vibrante que beneficia tanto a los individuos como a la corporación.



### 3.3. Marco conceptual

**Comunicación.-** Abarca las técnicas y actividades empleadas para optimizar la transmisión de mensajes entre personas dentro o entre la organización y su entorno externo. El objetivo es ejercer influencia sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de audiencias internas y externas para lograr objetivos de una manera altamente efectiva y eficiente.

**Conocimientos.-** La capacitación y la educación son esfuerzos orientados a proporcionar a los empleados los conocimientos y habilidades requeridas para ejecutar de manera efectiva un rol o función específica dentro de una entidad.

**Desarrollo personal.-** La posibilidad de desarrollo personal y profesional conlleva un conjunto de estrategias orientadas a aumentar la eficiencia global de la empresa y el bienestar de su equipo. Esto abarca elementos tanto físicos como no físicos. Este contiene varias oportunidades de educación, recreación, progreso y contribución.

**Liderazgo.-** Es el proceso de motivar a los empleados dentro de una organización para trabajar juntos hacia un objetivo compartido, empleando habilidades interpersonales.

**Motivación.-** El resultado final de la motivación es el logro de niveles elevados de desempeño laboral. Es vital reconocer que también puede haber razones negativas.

**Rendimiento laboral.-** El rendimiento laboral hace referencia a la valoración de la eficiencia y efectividad con la que el personal desempeña sus funciones dentro de una organización. El objetivo es determinar las colocaciones más ventajosas para los empleados según su nivel de productividad y la calidad de su desempeño.

**Responsabilidad.-** La responsabilidad se refiere a la dedicación deliberada que hace un trabajador en relación con sus obligaciones. También implica participar activamente en sus objetivos y al mismo tiempo demostrar respeto por los demás.



**Trabajo en equipo.-** Es la colaboración cooperativa de un conjunto de individuos que utilizan sus distintas habilidades y contribuyen positivamente para lograr objetivos tanto individuales como colectivos.

**Valoración.-** La valoración se refiere al proceso de determinación de la importancia o valor de una persona o algo, el cual se determina a través de mecanismos sociales y valoraciones previas.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

La relación entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en la gestión educativa de la localidad de Azángaro, 2024, es significativa.

#### 4.2. Hipótesis específica

**HE1.** Existe una correlación significativa entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**HE2.** Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**HE3.** Existe una correlación significativa entre la gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**HE3.** Existe una relación significativa entre la gestión del cambio organizacional y desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

#### 4.3. Variables

V1. Gestión del cambio organizacional

V2. Rendimiento laboral



## 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Gestión del cambio organizacional (Chiavenato, 2011).	1.1. Valoración	1.1.1. Dominio de tareas
		1.1.2. Autoconocimiento
		1.1.3. Conocimiento
		1.1.4. Proactividad
		1.1.5. Sinergia
	1.2. Comunicación	1.2.1. Metas comunes
		1.2.2. Responsabilidad
		1.2.3. Asertividad
		1.2.4. Cooperación
	1.3. Rendimiento	1.3.1. Honestidad
		1.3.2. Comunicación no verbal
		1.3.3. Escucha activa
	1.4. Liderazgo	1.4.1. Libertad de expresión
1.4.2. Cumplimiento de acuerdos		
1.4.3. Auto confianza		
1.4.4. Empowerment		
2.1.1. Organización de funciones		
2. Rendimiento laboral (Puma, 2020).	2.1. Motivación	2.1.2. Liderazgo
		2.1.3. Trabajo armónico
		2.1.4. Adaptabilidad
		2.2.1. Sistemas para la eficiencia
	2.2. Responsabilidad	2.2.2. Eficiencia de administrados
		2.2.3. Eficiencia del Municipio
		2.3.1. Incrementar la base tributaria
	2.3. Trabajo en equipo	2.3.2. Racionalizar gasto municipal
		2.4.1. Gasto en proceso financiero
	2.4. Desarrollo personal	2.4.2. Cultura de transparencia
		2.4.3. Desarrollar sistemas para la transparencia de las acciones

*Nota.* La tabla se ve las variables con diseño propio.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

**El enfoque aplicado fue cuantitativo;** es una metodología de investigación que se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para medir, cuantificar y examinar patrones estadísticos (Hernández et al., 2014).

#### 5.2. Método aplicado a la investigación

**El método aplicado fue deductivo;** Es un enfoque organizado y planificado que emplea diferentes métodos y procesos para recolectar, examinar e interpretar información con el propósito de realizar una investigación una pregunta de investigación o abordar un problema específico. Este proceso implica desarrollar hipótesis, diseñar experimentos o protocolos de investigación, recopilar datos de diversas fuentes (como encuestas, entrevistas, observaciones o experimentos) y examinar estos datos para adquirir resultados precisos y corroborados. El proceso de investigación proporciona una estructura metódica que garantiza la equidad, precisión y capacidad de reproducción de los resultados, haciendo así que los hallazgos sean confiables y beneficiosos para aumentar el conocimiento científico o práctico en un campo en particular (Ñaupas et al., 2014) .

#### 5.3. Tipo de investigación

**El tipo fue básica;** Tipo de investigación orientada a ampliar el conocimiento sobre fenómenos o principios fundamentales sin una aplicación práctica inmediata. Busca generar

teorías o explicaciones generales a partir de la observación y análisis sistemático, contribuyendo al cuerpo de conocimiento de diversas disciplinas (Santamaría et al., 2024).

#### 5.4. Nivel de investigación

**Nivel de estudio correlacional** : Analiza la conexión entre dos o más variables sin intervenir en su control. Su propósito es determinar si hay una vinculación entre ellas y evaluar tanto la fuerza como la dirección de dicha relación, sin establecer causalidad (Charaja, 2011).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

n= número de puntos de dato:

di= diferencia de rango del elemento «n»

El Coeficiente Spearman,  $\rho$ , toma un valor entre +1 y -1

#### 5.5. Diseño de investigación

Estrategia de investigación en la cual se observa y se recopila información sobre variables sin intervenir en su desarrollo o alteraciones, en un único momento temporal. Este enfoque posibilita el análisis de las conexiones entre variables en un instante determinado, sin recurrir a la manipulación de las mismas. (Canales, 2006).

#### 5.6. Población y muestra

##### 5.6.1. Población

En el ámbito de la investigación, la población hace referencia al total de elementos, personas o casos que comparten características similares y que son objeto de análisis. Esta población representa el conjunto sobre el cual se busca obtener datos o realizar inferencias, y puede ser finita o infinita (Hernández et al., 2014).

La población abarca todas las entidades investigadas. Definir con precisión la población garantiza que los hallazgos del estudio sean relevantes y puedan aplicarse a las condiciones específicas previstas. Por lo que la población de estudio se estableció en 32 personas.

- Criterios de inclusión: Están los trabajadores bajo los varios regímenes laborales.
- Criterio de exclusión: No esta los trabajadores temporales o quienes tercerizan servicios.

### **5.6.2. Muestra**

La muestra, por otro lado, es un subconjunto representativo de la población, seleccionado para realizar un estudio detallado cuando no es posible o práctico examinar a todos los miembros de la población. Se elige de forma que las características de los elementos en la muestra reflejen las de la población, permitiendo hacer generalizaciones o inferencias. La selección de una muestra adecuada es crucial, ya que su representatividad influye directamente en la validez y confiabilidad de los resultados en la investigación (Hernández et al., 2014).

La muestra del censo se utilizará para mejorar la precisión del estudio y dar cabida a la gran población. Este método implica seleccionar un tamaño de muestra que sea igual al tamaño de la población, bajo el supuesto de que la población está formada por 32 personas.

La muestra de la investigación estará compuesta por 32 colaboradores que están afiliados a la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

## **5.7. Técnicas, fuentes e instrumento**

### **5.7.1. Técnica**

- La encuesta.

### 5.7.2. Instrumento

- El cuestionario.

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

El Alfa de Cronbach es un indicador estadístico empleado para evaluar la consistencia interna de un instrumento de medición, como un cuestionario o una escala. Muestra en qué grado los ítems del instrumento están correlacionados entre sí están relacionados entre sí y miden el mismo constructo o fenómeno subyacente. Cuanto más alta es la consistencia interna, mayor es la confiabilidad del instrumento (Medina y Verdejo, 2020).

#### **Fórmula de cálculo de la confiabilidad:**

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad de las variables*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	32

*Nota.* La tabla detalla la prueba de confiabilidad.

El valor de 0,871 de la tabla 2 denota una confiabilidad buena del instrumento.

### 5.8.2. Validez

Se efectuó a través del juicio de expertos.

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Los datos se procesarán y analizarán utilizando estadística descriptiva inferencial. Después de recopilar los datos utilizando el instrumento, se establecerá una base de datos tanto en Excel como en el software SPSS versión 26. Esta base de datos se utilizará para análisis estadístico con el fin de identificar los hallazgos observados. Basado en los factores utilizados en la investigación.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

### a. Prueba de la hipótesis general

**H0.** No existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**H1.** Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

### b. Nivel de significancia

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

### c. Prueba estadística

**Tabla 3**

*Prueba estadística de la hipótesis general*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,624	,041	15,875	,000
N de casos válidos	32			

*Nota.* Diseño propio.

### d. Resultado de la prueba

La prueba estadística que analiza un p-valor de 0.000, según la tabla. Dado que este valor es menor que el nivel de significancia de 0.05, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que la probabilidad de cometer un error al rechazar la hipótesis nula es inferior al 5%, lo que refuerza la validez de los resultados.

### e. Decisión

La tabla 3 muestra el valor de Tau-b de Kendall es 0,624, lo que sugiere que hay una relación significativa entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en la UGEL de Azángaro, 2024.

**a. Prueba de la hipótesis específica 1**

**H0.** No existe una correlación demandante entre gestión del cambio organizacional y motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**H1.** Existe una correlación demandante entre gestión del cambio organizacional y motivación en la UGEL.

**b. Nivel de significancia**

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

**c. Prueba estadística****Tabla 4**

*Prueba estadística de la hipótesis específica 1*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,774	,037	14,753	,000
N de casos válidos	32			

*Nota.* Diseño propio.

**d. Resultado de la prueba**

La prueba estadística que analiza un p-valor de 0.000, según la tabla. Dado que este valor es menor que el nivel de significancia de 0.05, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que la probabilidad de cometer un error al rechazar la hipótesis nula es inferior al 5%, lo que refuerza la validez de los resultados.

**e. Decisión**

La tabla 4 presenta una significancia de 0,000, indicando un resultado tiene un gran valor simbólico. En consecuencia, se aprueba la idea de H1, confirmando que existe una correlación demandante entre gestión del cambio organizacional y motivación en la UGEL.

**a. Prueba de la hipótesis específica 2**

**H0.** No existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**H1.** Existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**b. Nivel de significancia**

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

**c. Prueba estadística****Tabla 5**

*Prueba estadística de la hipótesis específica 2*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,691	,081	16,783	,000
N de casos válidos	32			

*Nota.* Diseño propio.

**d. Resultado de la prueba**

La prueba estadística que analiza un p-valor de 0.000, según la tabla. Dado que este valor es menor que el nivel de significancia de 0.05, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que la probabilidad de cometer un error al rechazar la hipótesis nula es inferior al 5%, lo que refuerza la validez de los resultados.

**e. Decisión**

La tabla 5 muestra una significancia de 0,000, lo que indica que el resultado es altamente significativo. En consecuencia, se acepta la H1, que establece que existe una relación significativa entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad en la UGEL.

**a. Prueba de la hipótesis específica 3**

**H0.** No existe una correlación de significancia entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**H1.** Existe una correlación de significancia entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024.

**b. Nivel de significancia**

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

**c. Prueba estadística****Tabla 6**

*Prueba estadística de la hipótesis específica 3*

	Valor	Error estándar		Significación aproximada
		asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,582	,035	11,687	,000
N de casos válidos	32			

*Nota.* Diseño propio.

**d. Resultado de la prueba**

La prueba estadística que analiza un p-valor de 0.000, según la tabla. Dado que este valor es menor que el nivel de significancia de 0.05, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que la probabilidad de cometer un error al rechazar la hipótesis nula es inferior al 5%, lo que refuerza la validez de los resultados.

**e. Decisión**

La tabla 6 muestra una significancia de 0.000, indicando un resultado altamente significativo. En consecuencia, se confirma la hipótesis H1 que existe una correlación de significancia entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo en la UGEL.

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

Este apartado comprende los hallazgos estadísticos para cumplir con los objetivos propuestos, esto a través de tablas y figuras, para su posterior interpretación.

#### 6.2. Prueba de normalidad

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad Shapiro Wilk*

	Estadística	gl.	Sig.
Gestión del cambio organizacional	,061	32	,049
Rendimiento laboral	,053	32	,062

*Nota.* Diseño propio.

Los valores de 0,059 de la primera variable y de la segunda de 0,062 mostrados en la tabla 7, denotan que en primera instancia no existe el supuesto de normalidad, y en segunda si lo hace, Por esta razón, se optó por utilizar el factor de Rho de Spearman.

### 6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación

**Tabla 8**

*Escala de valoración de las correlaciones*

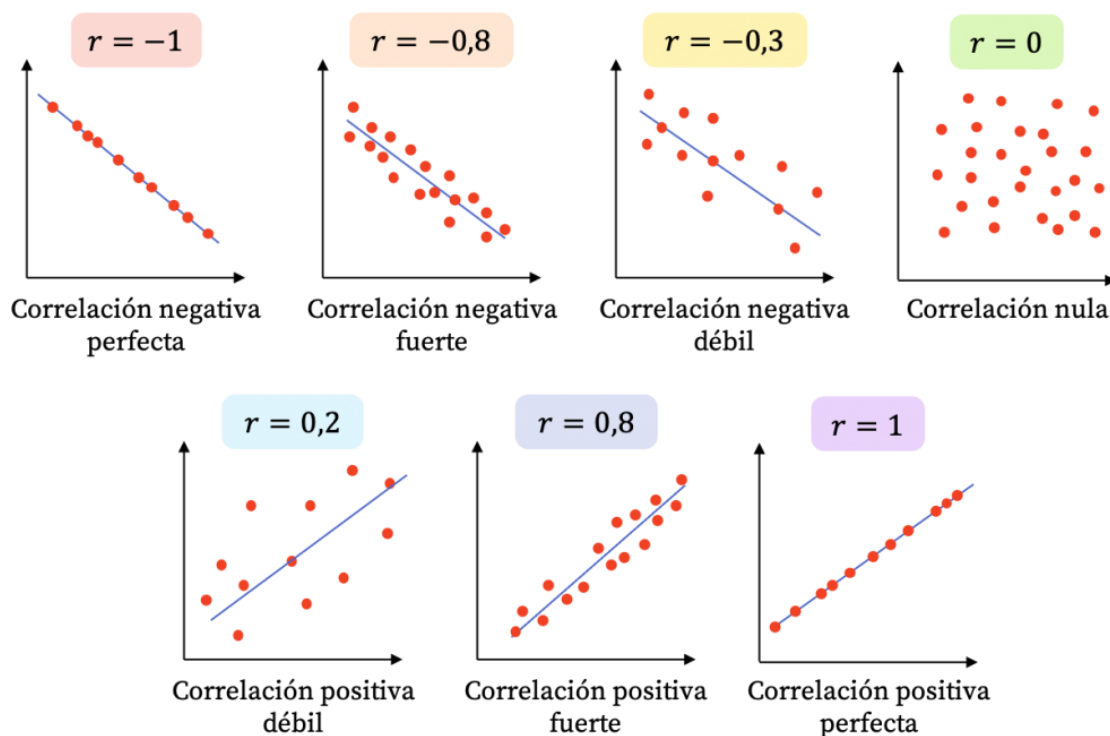
Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña

*Nota.* La tabla denota las correlaciones tomadas de Hernández et al. (2014).

### 6.4. Interpretación de las figuras de dispersión

**Figura 1**

*Escala del diagrama de dispersión*



*Nota.* La tabla visualiza la escala de valoración de correlación por (Hinkle et al. 2003).

## 6.5. Pruebas correlacionales

**Tabla 9**

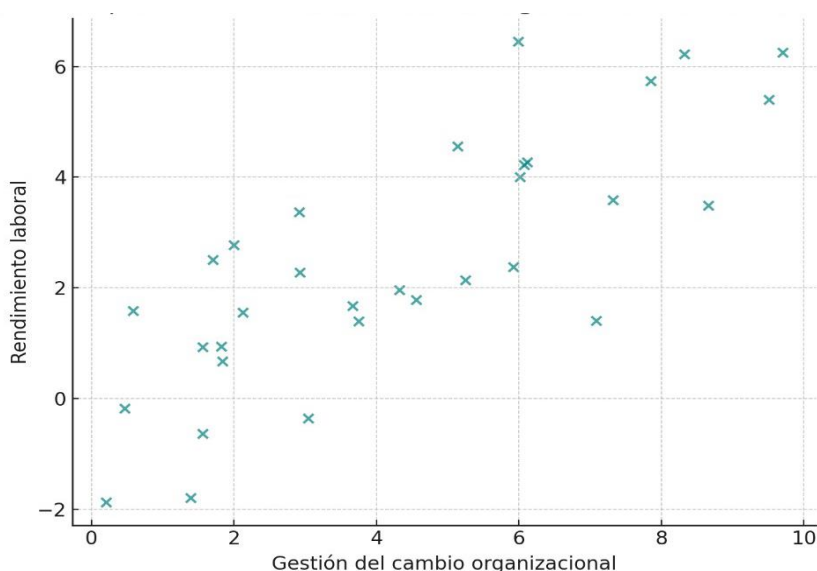
*Correlación entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral*

			Gestión del Cambio organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión del cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,614
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,614	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

*Nota.* Diseño propio.

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión entre gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral*



*Nota.* Diseño propio.

La tabla 9 muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral es de 0.614, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que, a medida que mejora la gestión del cambio organizacional, también aumenta el rendimiento laboral del personal. La significancia bilateral ( $p = 0.001$ ) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una conexión real entre la implementación efectiva de cambios organizacionales y la mejora en el desempeño laboral.

**Tabla 10**

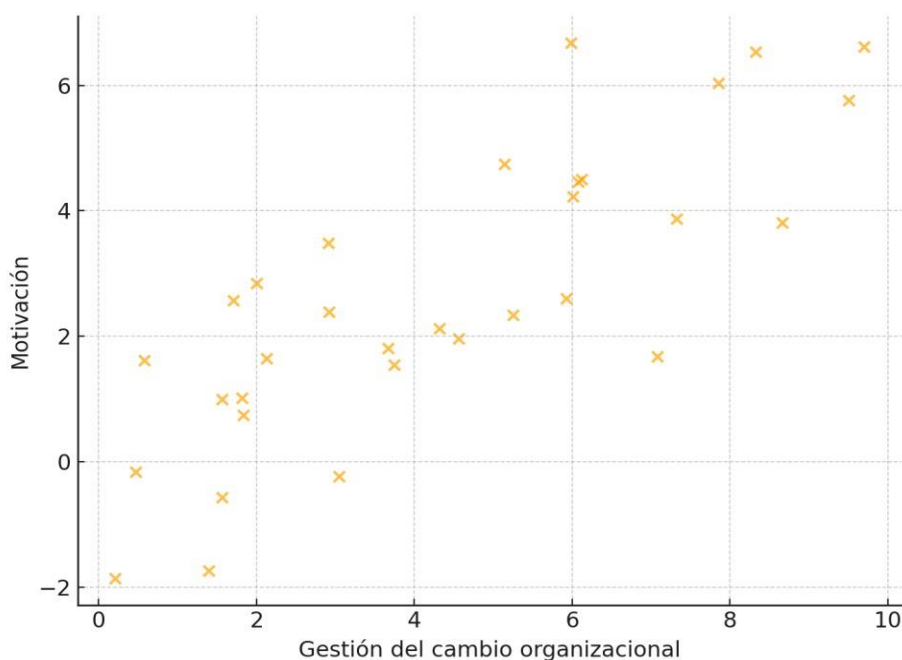
*Correlación entre la gestión del cambio organizacional y la motivación*

		Gestión del Cambio		
			organizacional	Motivación
Rho de Spearman	Gestión del Cambio	Coefficiente de correlación	1,000	,652
		Sig. (bilateral)	.	,001
	organizacional	N	32	32
	Motivación	Coefficiente de correlación	,652	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

*Nota.* Diseño propio.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión gestión del cambio organizacional y la motivación*



*Nota.* Diseño propio.

La tabla 10 indica el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión del cambio organizacional y motivación es de 0.652, lo que indica una correlación positiva moderada-alta entre ambas variables. Esto significa que, a medida que mejora la gestión del cambio organizacional, también aumenta la motivación de los empleados. La significancia bilateral ( $p = 0.001$ ) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una conexión real entre la implementación efectiva de cambios organizacionales y el incremento en la motivación del personal.

**Tabla 11**

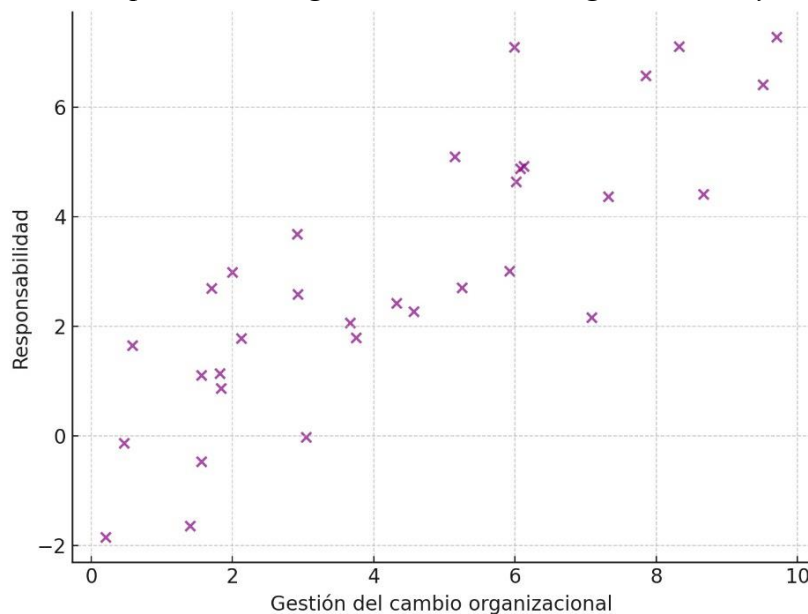
*Correlación entre la gestión del cambio organizacional y la responsabilidad*

		Gestión del Cambio		
			organizacional	Responsabilidad
Rho de Spearman	Gestión del Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,721
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,721	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

*Nota.* Diseño propio.

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión entre gestión del cambio organizacional y la responsabilidad*



*Nota.* Diseño propio.

La tabla 11 revela que el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión del cambio organizacional y responsabilidad es de 0.721, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que se implementa de manera efectiva la gestión del cambio organizacional, también aumenta la percepción de responsabilidad entre los empleados. La significancia bilateral ( $p = 0.001$ ) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, la relación observada no es producto del azar, sino que refleja un vínculo real entre la gestión del cambio y el fortalecimiento del sentido de responsabilidad laboral.

**Tabla 12**

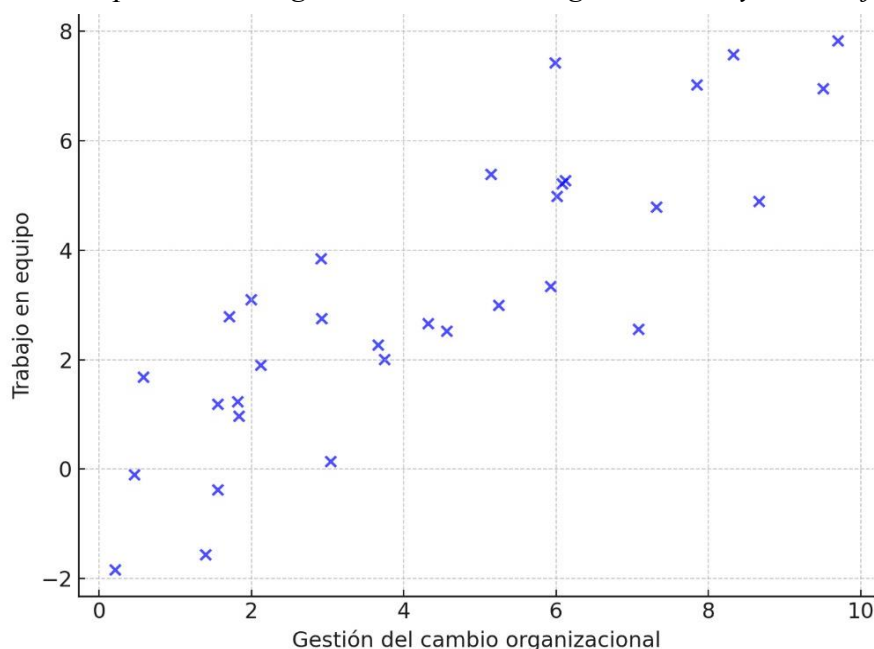
*Correlación entre la gestión del cambio organizacional y el trabajo en equipo*

			Gestión del Cambio organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión del Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,777
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,777	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

*Nota.* Diseño propio.

**Figura 5**

*Diagrama de dispersión entre gestión del cambio organizacional y el trabajo en equipo*



*Nota.* Diseño propio.

La tabla 13 revela que el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión del cambio organizacional y trabajo en equipo es de 0.777, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto significa que, a medida que mejora la gestión del cambio organizacional, también aumenta la calidad del trabajo en equipo dentro de la organización. La significancia bilateral ( $p = 0.001$ ) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Esto implica que la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una conexión real entre la implementación efectiva de cambios organizacionales y el fortalecimiento de la colaboración entre los empleados.

**Tabla 13**

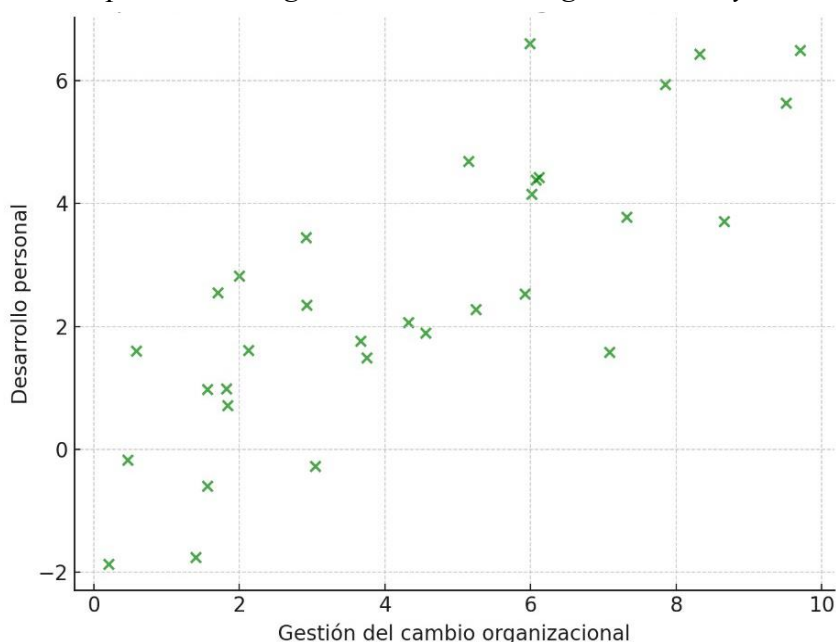
*Correlación entre la gestión del cambio organizacional y el desarrollo personal*

			Gestión del Cambio organizacional	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Gestión del Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,639
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	,639	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

*Nota.* Diseño propio.

**Figura 6**

*Diagrama de dispersión entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal*



*Nota.* Diseño propio.

La tabla 13 revela que el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión del cambio organizacional y desarrollo personal es de 0.639, lo que indica una correlación positiva moderada-alta entre ambas variables. Esto implica que, a medida que se implementa de manera efectiva la gestión del cambio organizacional, también se fomenta el desarrollo personal de los empleados dentro de la organización. La significancia bilateral ( $p = 0.001$ ) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, la relación observada no es producto del azar, sino que refleja un vínculo real entre el cambio organizacional y el crecimiento personal de los empleados.



## 6.6. Discusión de resultados

La calificación positiva moderada entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral observada en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro ( $Rho = 0.614$ ,  $p = 0.001$ ) es consistente con estudios previos que sugieren que una gestión del cambio bien implementada puede mejorar el desempeño de los trabajadores. En este sentido, Apaza (2020) señala que, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) también tuvo un impacto positivo en la productividad laboral, indicando que las modificaciones en los procesos y herramientas de trabajo pueden optimizar el rendimiento. De manera similar, Aguirre y Ramos (2021) encuentran que, en entidades públicas de Lima, la gestión del cambio, en particular a través de una planificación estratégica adecuada, condujo a mejoras significativas en la productividad del personal administrativo.

Por otro lado, el estudio de Vargas (2020) en el sector agrícola colombiano, donde se abordan los proyectos de transformación organizacional en el ámbito gubernamental, resalta la importancia de contar con un marco de referencia claro para la gestión del cambio. Este enfoque podría haber influido en los resultados obtenidos en la UGEL de Azángaro, pues, al igual que en el sector agrícola, la ausencia de una visión clara sobre los cambios organizacionales podría haber limitado los beneficios esperados en términos de desempeño. Sin embargo, Almeida (2021) argumenta que un enfoque participativo en la gestión del cambio, como el que se implementó en la corporación Orellana en Ecuador, genera una respuesta más positiva por parte de los empleados, lo que podría explicar en parte la tensión observada. en el presente estudio, al poner énfasis en la participación activa de los trabajadores.

En relación a los antecedentes locales, Choquehuanca (2022) también encontró una correlación positiva entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en la UGEL San



Román, destacando que el liderazgo directivo y la participación activa de los docentes fueron determinantes. Estos hallazgos respaldan los resultados de este estudio en Azángaro, donde un liderazgo efectivo y una buena comunicación en el proceso de cambio pudieron haber jugado un papel crucial en el rendimiento laboral del personal. No obstante, Huanca (2020) destaca que las capacitaciones específicas son una estrategia clave para mejorar la eficiencia laboral, un aspecto que podría ser relevante para los resultados observados en la UGEL de Azángaro, sugiriendo que las estrategias de cambio podrían beneficiarse aún más si se complementarán con formación específica para el personal.

En el presente estudio, se encontró una contribución positiva moderada-alta ( $Rho = 0.652, p = 0.001$ ) entre la gestión del cambio organizacional y la motivación del personal en la UGEL de Azángaro durante el año 2024. Este hallazgo coincide con lo planteado por Pacherez (2020), quien en su investigación en la Municipalidad Provincial de Rioja encontró que el desempeño laboral está estrechamente ligado a la implementación de estrategias motivacionales. Pacherez subraya que un cambio bien gestionado, que incluye elementos motivacionales, puede mejorar significativamente el desempeño de los empleados. De manera similar, el estudio actual resalta la importancia de la gestión adecuada del cambio como un factor que incrementa la motivación de los trabajadores, lo cual es crucial para la participación activa en los procesos organizacionales.

En otro contexto, Almeida (2021) también observó que la implementación de cambios organizacionales a través de la participación activa de los empleados produce resultados superiores. Este estudio, centrado en la expansión de la empresa Orellana, concluyó que cuando los empleados son parte activa del proceso de cambio, su receptividad hacia los cambios propuestos es considerablemente más positiva. Este resultado respalda los hallazgos del presente estudio, ya que, en la UGEL de Azángaro, se evidencia que los empleados muestran mayor motivación y disposición hacia el cambio cuando participan de



manera directa en su gestión. La relación encontrada en este estudio entre la gestión del cambio y la motivación respalda la teoría de que el cambio participativo es clave para obtener los mejores resultados.

Sin embargo, otros estudios como el de Zárate (2020) advierten sobre la complejidad de la motivación intrínseca en el desempeño laboral, sugiriendo que aunque la gestión del cambio puede influir en la motivación, el impacto sobre el desempeño laboral no siempre es lineal. Zárate descubrió que la motivación intrínseca juega un papel fundamental en la productividad, pero a veces las políticas de motivación no logran captar completamente los aspectos psicológicos que impulsan a los empleados a rendir de manera óptima. Este punto de vista invita a reflexionar sobre la necesidad de una gestión del cambio que no solo sea efectiva en términos estructurales, sino también que considere aspectos individuales de los empleados, lo que podría enriquecer los resultados obtenidos en este estudio sobre la motivación en la UGEL. de Azángaro.

En el presente estudio, se encontró una fuerte recomendación positiva entre la gestión del cambio organizacional y la responsabilidad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro ( $Rho = 0.721$ ,  $p = 0.001$ ), lo que sugiere que una gestión eficaz del cambio propicia un mayor compromiso de los empleados con sus funciones y objetivos. Este resultado es consistente con lo planteado por Castro (2021), quien también encontró una relación positiva entre la transformación organizacional y el desempeño laboral en el contexto de la UGEL Quispicanchi. La autora resalta que la administración efectiva del cambio fomenta una mejora significativa en la motivación y el rendimiento de los empleados, un hallazgo que respalda la conclusión de este estudio en cuanto al impacto positivo del cambio organizacional.

Por otro lado, la investigación de Aguirre y Ramos (2021) en Lima, aunque centrada en entidades públicas, mostró resultados similares en cuanto a la clasificación significativa



entre la gestión del cambio y el desempeño laboral. Los autores concluyeron que la planificación estratégica de cambios en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones tuvo un impacto positivo en la productividad laboral, lo que refuerza la idea de que una gestión eficiente del cambio puede mejorar la eficiencia y el compromiso de los trabajadores. Este resultado se alinea con los hallazgos de nuestro estudio, evidenciando que una implementación adecuada de procesos de cambio favorece el desempeño organizacional.

No obstante, Kambousa (2021) en su análisis de las barreras al cambio organizacional propone que la resistencia al cambio puede ser un obstáculo significativo, especialmente cuando no se manejan adecuadamente las expectativas de los empleados. Aunque este estudio no refuerza directamente nuestra conclusión, pone en evidencia la importancia de una comunicación clara y la participación activa de los empleados para superar las barreras que pueden surgir durante los procesos de cambio. En este sentido, el manejo adecuado de los cambios no solo incrementa el compromiso, sino que también minimiza la resistencia, lo cual es crucial para los resultados positivos observados en este estudio.

El estudio encontró una evaluación positiva moderada-alta ( $Rho = 0.639$ ,  $p = 0.001$ ) entre la gestión del cambio organizacional y el desarrollo personal de los empleados en la UGEL de Azángaro. Este hallazgo es consistente con los resultados de Torres y Sánchez (2020), quienes identifican que la comunicación efectiva y la capacitación continua son fundamentales para que los empleados puedan adaptarse a los cambios y experimentar un crecimiento personal y profesional. De manera similar, en este estudio se observa que los procesos de cambio bien gestionados no solo favorecen la organización, sino que también potencian el desarrollo individual de los empleados, lo cual está alineado con la idea de que un cambio estructural bien implementado tiene efectos positivos en el bienestar personal.



Por otro lado, los resultados de Huanca (2020) en su estudio sobre estrategias de cambio y rendimiento laboral, coinciden con los hallazgos de este trabajo, ya que evidencian que la capacitación es un elemento clave en la mejora del desempeño laboral y en el crecimiento personal de los empleados. Huanca concluyó que las capacitaciones mejoraron la motivación y eficiencia laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Lampa. Esto respalda la idea de que los procesos de cambio bien gestionados, como la capacitación continua y la creación de un entorno favorable, influyen directamente en el desarrollo personal de los empleados, tal como se verá en el contexto de la UGEL Azángaro.

Sin embargo, el estudio de Mariño (2021), que examina la relación entre las condiciones de iluminación y el desempeño laboral, no parece estar directamente relacionado con los resultados de este estudio, ya que se centra en factores físicos más que en el impacto del cambio organizacional en el desarrollo personal. A pesar de ello, es importante señalar que los factores ambientales también pueden influir en el rendimiento laboral, como lo demuestra el trabajo de Mariño, aunque la gestión del cambio organizacional y la capacitación sean los factores clave identificados en nuestro estudio. Esto sugiere que, si bien el entorno de trabajo es relevante, el impacto de la gestión del cambio en el desarrollo personal de los empleados es más significativo en este caso.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** En esta tesis se estableció identificar la correlación positiva moderada entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro durante el año 2024, ( $Rho = 0.614$ ,  $p = 0.001$ ). Esto sugiere que una gestión efectiva del cambio mejora significativamente el desempeño laboral del personal. Este hallazgo refuerza la importancia de planificar estratégicamente los procesos de cambio para optimizar la productividad.

**SEGUNDA.** En este estudio se estableció identificar la correlación positiva moderada- alta entre la gestión del cambio organizacional y la motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro durante el año 2024, ( $Rho = 0.652$ ,  $p = 0.001$ ). Esto demuestra que los procesos de cambio efectivos aumentan los niveles de motivación del personal, incentivando su participación activa en las iniciativas organizacionales. Este hallazgo enfatiza la relevancia de la motivación como un motor clave en contextos de cambio.

**TERCERA.** En esta tesis se estableció determinar la correlación positiva fuerte entre la gestión del cambio organizacional y la responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro durante el año 2024, ( $Rho = 0.721$ ,  $p = 0.001$ ). Esto indica que, a medida que los procesos de cambio se gestionan de manera efectiva, los empleados asumen un mayor compromiso con sus funciones y objetivos laborales. Este hallazgo resalta la importancia de promover una cultura de responsabilidad en entornos de cambio organizacional.

**CUARTA.** En esta tesis se estableció identificar la correlación positiva fuerte entre la gestión del cambio organizacional y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro durante el año 2024, ( $Rho = 0.777$ ,  $p = 0.001$ ). Esto



sugiere que una adecuada gestión del cambio fomenta la cohesión y la colaboración entre los empleados, fortaleciendo el desempeño colectivo. Este resultado subraya que el cambio organizacional bien gestionado es clave para optimizar el trabajo en equipo.

**QUINTA.** En este estudio se estableció identificar la correlación positiva moderada- alta entre la gestión del cambio organizacional y el desarrollo personal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro durante el año 2024, ( $Rho = 0.639$ ,  $p = 0.001$ ). Esto evidencia que los procesos de cambio bien gestionados no solo transforman la organización, sino que también impulsan el crecimiento individual de los empleados. Este resultado destaca el impacto del cambio organizacional en el fortalecimiento de competencias personales.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda al director de la UGEL, equipo de recursos humanos y coordinadores de gestión institucional, fortalezca la planificación estratégica de los procesos de cambio organizacional con el fin de maximizar el rendimiento laboral del personal. Dado que se ha identificado una magnitud significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento, se sugiere implementar programas de capacitación y actualización en gestión del cambio, dirigidos a los líderes y responsables de los procesos de cambio dentro de la institución. Es esencial que estos procesos se gestionen de manera efectiva, con una comunicación clara y una visión compartida de los objetivos organizacionales. Además, se debe promover la participación activa del personal en la toma de decisiones relacionadas con los cambios, lo cual podría mejorar la aceptación y efectividad de los mismos. La planificación de los cambios debe ser integral, alineándose con los objetivos estratégicos de la UGEL y con las necesidades del personal, para asegurar que los cambios conduzcan a una mejora en la productividad y en el ambiente laboral.

**SEGUNDA:** Al director de la UGEL y al equipo de recursos humanos, es crucial que continúe y profundice los esfuerzos para gestionar el cambio de forma que fomente la motivación del personal. Para ello, se sugiere la implementación de un sistema de reconocimiento y recompensas para aquellos que demuestren un compromiso activo con los procesos de cambio. Además, la gestión debe incluir espacios para que los empleados participen y se involucren en la planificación y ejecución de los cambios, lo cual fortalecerá su sentido de pertenencia y motivación. Aumentar la motivación no solo mejora el rendimiento individual, sino que también genera un ambiente de trabajo más



colaborativo y proactivo. Se recomienda, además, realizar encuestas periódicas para evaluar los niveles de motivación y ajustar las estrategias de cambio según los resultados obtenidos.

**TERCERA:** Se recomienda a los jefes de equipos y responsables de planificación estratégica, promover una cultura de responsabilidad dentro de la UGEL, especialmente en el contexto de procesos de cambio. Para lograr esto, es necesario que los responsables de la gestión del cambio diseñen estrategias que refuercen la asignación clara de roles y responsabilidades, asegurando que cada miembro del personal entienda sus funciones dentro de los nuevos procesos implementados. Además, se recomienda establecer indicadores claros de desempeño que midan la responsabilidad individual y grupal, vinculando estos indicadores a los sistemas de evaluación y retroalimentación. Es importante que los líderes y directivos refuercen la importancia de la responsabilidad personal y colectiva en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, asegurando que el cambio no solo se percibirá como una transformación externa, sino como una oportunidad de crecimiento para todos los involucrados.

**CUARTA:** Para optimizar el trabajo en equipo dentro de la UGEL de Azángaro, se recomienda a los coordinadores de recursos humanos, responsables de formación continua y equipos de liderazgo, que los procesos de cambio se gestionen de manera que favorezcan la colaboración entre los empleados. Se sugiere la creación de espacios de trabajo colaborativo y de intercambio de experiencias entre los distintos niveles jerárquicos, lo que ayudará a fortalecer los lazos entre los miembros del personal. Además, es importante fomentar actividades de integración que refuercen la cohesión grupal, como talleres,



dinámicas de grupo y reuniones periódicas donde los equipos puedan discutir avances, dificultades y propuestas de mejora. La gestión del cambio debe promover la idea de que el éxito organizacional depende del esfuerzo conjunto, por lo que es necesario capacitar a los empleados en habilidades interpersonales y de trabajo en equipo, además de realizar seguimientos de los resultados alcanzados en colaboración con los equipos.

**QUINTA:** Se recomienda al director de la UGEL y coordinadores de formación docente, que es fundamental que la UGEL de Azángaro impulse el desarrollo personal de sus empleados en paralelo con los cambios organizacionales. Esto puede lograrse mediante programas de capacitación continua que no solo abordan habilidades técnicas relacionadas con el puesto de trabajo, sino también el desarrollo de competencias personales como liderazgo, toma de decisiones y habilidades sociales. Además, se debe promover un enfoque de aprendizaje constante, asegurando que los empleados sientan que su crecimiento personal y profesional esté alineado con los objetivos de la institución. Se recomienda crear un sistema de mentoría dentro de la UGEL que permita a los empleados más experimentados compartir su conocimiento y experiencia con los más jóvenes. Este tipo de programas fortalecerá las competencias personales de los trabajadores, mejorando su desempeño y contribuyendo al éxito general de la institución.



## 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. (2023). 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 Higinys) 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. (2023). Gestión del cambio y su relación en el rendimiento laboral en el hospital SISOL SALUD - San Juan de Lurigancho, 2023. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, 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. (2023). 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. (2023). Rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2023. 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, Subsecretaría 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





### Matriz de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
7	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
8	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
9	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
10	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
11	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
12	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
13	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
14	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
17	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
19	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
20	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
21	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
23	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
24	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
25	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
26	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
27	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
28	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
29	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
30	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
31	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
32	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3



### Instrumento

#### 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.]

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

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN DEL AMBIO ORGANIZACIONAL</b>						
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					

“MUCHAS GRACIAS”



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA  
TÍTULO DE TESIS: Gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la  
Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: David Juan Gutierrez Mayla.....
- PROFESIÓN : Economista.....
- CARGO ACTUAL: Docente.....
- GRADO ACADÉMICO: Doctor.....

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 0.86

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca..... 25 de junio del 2024.....

.....  
  
 .....  
 Firma del experto  
 DNI N° 02709816  
 N° celular: 950087323



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**  
**TÍTULO DE TESIS: Gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en la**  
**Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2024**

### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Robbins Flores Aguilos
- PROFESIÓN : Lic. en Administración de Empresas
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \underline{0.80}$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- b. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: Juliaca 20 de junio del 2024

  
Firma del experto  
DNI N° 02426851  
N° celular: 912645614



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 02/12/2024

1. Datos del autor (es):

Form fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?, 2



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

02 DE DICIEMBRE DEL 2024

Fecha