



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso institucional y gestión del cambio en
trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Hernandez Huarcaya, Carmen Estefanía

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto

SECCIÓN

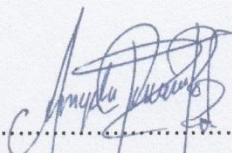
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

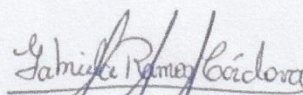
Administración Del Talento Humano

PERÚ – 2018

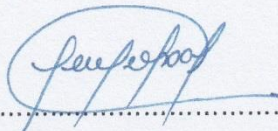
PÁGINA DEL JURADO



.....
Dra. RIVERA BEGAZO, Ángela Martha
Presidente



.....
Mg. Gabriela O. Ramos Córdova
Mg. RAMOS CORDOVA, Gabriela Olivia
Secretario



.....
Dr. OCHOA CARBAJO, Jesús Alberto
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, quien me brinda su apoyo de manera incondicional, quien siempre se encuentra presente en cada etapa de mi vida.

A Dios por haberme dado la vida y por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A Carmen Rosa, mi madre por ser el pilar más importante y por demostrarme

siempre su cariño y apoyo
incondicional.

Carmen Estefanía

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por permitir que los profesionales continúen estudios de posgrado lo cual contribuye a su perfeccionamiento, así como también a mejores puestos laborales.

A los docentes de la escuela de Posgrado, por compartir sus conocimientos, a través de los cursos que impartieron en cada semestre que se desarrollaron.

Al Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto, asesor de la presente investigación quien con sus orientaciones brindadas se logró la culminación satisfactoria de este trabajo.

A la Municipalidad Distrital de Parcona por dar las facilidades del caso para poder aplicar los instrumentos de medición a fin de poder realizar la presente investigación.

La autora

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018, con la finalidad de analizar la relación que existe entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
Título	
Asesor	
Autor	
Línea de investigación	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. METODO	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, Operacionalización	30
2.3 Población, muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos	38

III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS	58
ANEXOS	62
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos	63
Anexo 1.1: Cuestionario sobre compromiso institucional	63
Anexo 1.2: Cuestionario sobre gestión del cambio	73
Anexo 2: Matriz de consistencia	85
Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos	87
Anexo 4: Registro de datos	88
Anexo 4.1 Registro de datos de compromiso institucional	88
Anexo 4.2 Registro de datos de gestión del cambio	94
Anexo 5: Evidencia fotográfica	100

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Compromiso institucional en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	40
Tabla 2 Compromiso de continuidad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	41
Tabla 3 Compromiso afectivo en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	42
Tabla 4 Compromiso normativo en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	43
Tabla 5 Gestión del cambio en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	44
Tabla 6 Intencionalidad y creatividad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	45
Tabla 7 Impacto y pertinencia en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	46
Tabla 8 Reflexión y sostenibilidad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	47
Tabla 9 Estadígrafos de las variables compromiso institucional y la gestión del cambio	48
Tabla 10 Prueba de normalidad	49

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Compromiso institucional en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	40
Figura 2	Compromiso de continuidad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	41
Figura 3	Compromiso afectivo en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	42
Figura 4	Compromiso normativo en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	43
Figura 5	Gestión del cambio en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	44
Figura 6	Intencionalidad y creatividad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	45
Figura 7	Impacto y pertinencia en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	46
Figura 8	Reflexión y sostenibilidad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	47

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación que existe entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Considerando que es una investigación de tipo no experimental se utilizó el diseño correlacional. La población estuvo conformada por 250 trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018 y la muestra quedó constituida por 151 trabajadores cuya cantidad fue elegida mediante la aplicación de la técnica del muestreo probabilístico. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario sobre compromiso institucional y un cuestionario sobre gestión del cambio. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

Los resultados demostraron que existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,718 que indica que a un alto compromiso institucional le corresponde una buena gestión del cambio, y viceversa.

Palabras clave: Compromiso institucional y gestión del cambio.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the relationship between institutional commitment and change management in workers of the municipality of Parcona-Ica district, in 2018.

Considering that this is a non-experimental type of research, correlational design was used. The population consisted of 250 workers from the municipality of Parcona-Ica district, in 2018 and the sample was constituted by 151 students whose amount was chosen through the application of probabilistic sampling technique. A questionnaire on institutional commitment and a questionnaire on institutional commitment were prepared for data collection. While for the processing of data, descriptive statistics was used to present results in tables and figures; besides the inferential statistics for the verification of the hypothesis.

The results showed that there is a positive relationship between institutional commitment and management of change in workers of the municipality of the district of Parcona-Ica, in the year 2018; since a Rho Spearman correlation coefficient of 0.718 has been obtained, which indicates that a good institutional commitment corresponds to good change management, and vice versa.

Keywords: Institutional commitment and change management.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

El compromiso institucional es cuando las personas de una organización se identifican con la misma, o cuando se sienten integrados con los objetivos de la organización y con sus objetivos personales, si se cumple esto, las probabilidades que continúen en la organización es más alta, y así desarrollando capacidades y habilidades colectivas, trabajando en equipo, integrados, por ende conseguirán que la organización cumpla con su objetivos y sea más eficiente (Flores, 2017, p.16); convirtiéndose en uno de los principales objetos de estudio y uno de los motivos de que esto sea posible es que en diversas investigaciones realizadas se ha logrado determinar el alto nivel de importancia e influencia tiene el compromiso institucional sobre el mejoramiento de ciertas actitudes y actividades que desarrolla el colaborador de la organización e incluso en la satisfacción laboral; de hecho Arciniega (2002, p.2) logra señalar que, está comprobado de que si las personas que se desarrollan dentro de una organización presentan niveles considerables de buen desempeño y productividad, todo esto viene a ser conclusión y resultado de que el compromiso sobre la organización se ha ido fortaleciendo.

Respecto a la gestión del cambio, en la actualidad, las instituciones están en constante relación e involucramiento con un ambiente que requiere de una alta capacidad de reacción y respuesta sobre los retos y desafíos. Por otro lado, pese a que la gran parte de organización saben lo importante que es estar en constante innovación y cambio, según Balogun and Hope Hailey (2004, citado en Barnard & Stoll, 2010, pg.45), un aproximado del 68% de los planes de cambio y mejoramiento no llegan a cumplir con su objetivo. Bajo esta realidad, son muchas las instituciones que buscan generar el cambio en su institución, viéndose en la necesidad de aprender a generar los cambios de manera eficiente y efectiva que den la seguridad de que las condiciones para generar innovaciones en toda la dinámica institucional y los elementos que la conforman, trabajadores, procesos, áreas, etc.

En el Perú, en el seno de estas organizaciones municipales se desempeñan el personal técnico y profesionales que dan todo de ellos para lograr las metas y alcanzar la misión y visión de donde laboran, estas asignadas y establecidas dentro de la constitución política de nuestro país, específicamente en sus leyes municipales. Una cierta cantidad de individuos pertenecientes estos grupos se ven afectados por la presencia de factores que afectan su nivel de eficacia, lo cual es influido por el liderazgo, la comunicación, la falta de valores y su constante práctica, todo esto mencionado origina incomodidad y un descontento que afecta a las áreas de desarrollo laboral (Quispe y Véliz, 2013, p.35). De igual forma Gil et al., (2013, p.32) estableció que en la municipalidad del distrito de Huaura (Huacho) 54% de los colaboradores evidenciaban un nivel muy debajo de compromiso con la institución, el 69% no hace participación en las distintas acciones que desarrolla la institución y el 21% no percibe ni expresa un adecuado nivel de compromiso y motivación, lo cual dificulta que la institución cumpla con las metas y objetivos propuestos.

Por otro lado, Ortega y Solano (2015, p.23) en su investigación hablan sobre la gestión del cambio donde consideran que especialmente en el contexto público, las organizaciones pertenecientes al estado están en pleno desarrollo a la modernización, lo que conlleva al esfuerzo dado de manera constante hacia la mejora y la satisfacción de necesidades por parte de la ciudadanía. No obstante, de la revisión de la literatura sobre el cambio organizacional y la forma en que se gestiona, se llega a demostrar que no existe un enfoque único que haga posible tratarla con transparencia. Lo cual es consecuencia de que no hay una extensa ambigüedad en los diversos enfoques que buscan explicar la gestión del cambio. De igual forma, las diversas teorías o enfoques que tratan el cambio y la innovación aplican un enfoque que se basa en la actividad empresarial privada, lo que dificulta su aplicación en las instituciones de carácter público sin fines de lucro.

En la Municipalidad Provincial de Ica, al igual que muchas entidades públicas del país presenta una serie de falencias en cuanto al compromiso institucional, es por

ello que muchas veces los trabajadores son ajenos al cumplimiento de los objetivos como institución, que se refleja en la falta de compromiso de continuidad, afectivo y normativo; y esto se debe a que no se sienten reconocidos, perciben que las condiciones en las que desarrollan sus actividades no son las adecuadas; por otro lado no existe una concepción adecuada sobre la gestión del cambio, lo cual repercute en la creatividad del trabajador, su pertinencia, reflexión y sostenibilidad; partiendo de esta problemática es que surge la necesidad de realizar la investigación titulada: Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018, en donde se busca determinar la relación que existe entre estas variables.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Silvia (2016). *En su tesis titulada. "La teoría de la gestión en el proceso de cambio organizacional de Centros de Elaboración de Fórmulas Lácteas Infantiles de los Servicios de Nutrición de Hospitales Públicos de Alta Complejidad"*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Plata; Argentina. La muestra de estudio quedó conformada por integrantes del Centro de Elaboración de Fórmulas Lácteas Infantiles–del Hospital de Alta Complejidad. Para lograr con una correcta obtención de datos se elaboró y aplico un instrumento de adaptación del modelo presentado por Gustavo García Chacón. Finalmente se logró determinar que: el nivel de resistencia que pueda presentar alguna persona en relación a un cambio, será respuesta a lo que percibe frente a distintos factores relacionados a dichos cambios, de manera que no importa cual efectivo resulte el cambio en la institución, ni con cuanta rapidez se haga, si no se logra modificar la actitud de los trabajadores involucrados en los cambios, ya que mientras estos trabajadores no perciban el cambio como oportuno y necesario, no se podrá alcanzar los objetivos y metas deseados.

Pizarro (2013). En su Tesis titulada. *"Modelo de gestión de cambio organizacional procesos de estandarización de nuevas prácticas en empresas mineras"*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile. Santiago.

Chile. El estudio fue de nivel descriptivo y diseño longitudinal. El total de la muestra estuvo constituida por funcionarios y trabajadores que sirven de mediadores en los procesos materia de este estudio en la Compañía Minera Escondida Ltda, Se llegó a las siguientes conclusiones: Todo proceso de cambio requiere de dos factores principales, el primero comprende la disciplina operacional, ya que es necesario que todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución se efectúen de acuerdo a lo planificado, que cada trabajador cumpla con su labor según lo previsto, el segundo factor comprende el desarrollo de un enfoque de procesos, debido a que ningún cambio de logra de manera automática, sino que se deben de establecer los procesos a desarrollar de forma clara, delimitando funciones y responsables de los mismos.

Frías (2014). En su tesis titulada. "*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*". (Tesis de Maestría). Universidad de Chile. Santiago. Chile. El presente trabajo se desarrolló en base a un enfoque cuantitativo. El total de la muestra fue de todos los integrantes de una ONG. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de encuestas como instrumentos. Finalmente se logró determinar que: pese a que la generación Y busca puestos laborales cumplan con todos los beneficios sobre ellos y les brinde una posición importante dentro de la empresa, genera en los trabajadores una sensación de satisfacción alta, lo cual influye positivamente en la permanencia de los trabajadores en la institución, por ende, se logra vislumbrar una relación positiva entre las variables, determinándose que para lograr una retención optima del personal se debe de velar por incrementar el nivel de satisfacción que siente el trabajador dentro de la institución.

1.2.2. A nivel nacional

Tejada (2017). En su tesis titulada. "*Nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016*". (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima norte. Perú. El presente trabajo se desarrolló en base a un enfoque cuantitativo, tipo básico,

con un diseño no experimental-descriptivo-correlacional. El total de la muestra fue de 107 profesionales. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios. Se llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados hallados en la investigación permiten señalar que existe una relación significativa entre las condiciones laborales que ofrece la municipalidad a sus trabajadores y el nivel de compromiso que desarrollan los mismos hacia su institución, evidenciándose que a mejores condiciones laborales se genera un mayor compromiso institucional.

Ortega y Solano (2015). En su tesis titulada. "*La Gestión del Cambio Organizacional en entidades públicas del poder ejecutivo peruano*": Una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión privada. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica. La muestra de estudio quedó conformada por profesionales que tuvieran experiencia directa o indirecta (consultoría y supervisión) en procesos de cambio organizacional en el Poder Ejecutivo peruano. Para la recolección de datos se utilizaron las entrevistas semiestructuradas a expertos y el análisis documental. Se llegó a las siguientes conclusiones: Dentro de las autoridades gubernamentales como los es el poder ejecutivo, en cada gestión, cada responsable tiende a realizar diversos cambios e innovaciones a la estructura organizacional de la institución, debido principalmente a que muchas instituciones tienen un elevado nivel de autonomía, que le permitan realizar las modificaciones que crean convenientes para cumplir con sus funciones de forma óptima.

Guarniz (2014). En su tesis titulada. "*Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*". (Tesis de Maestría). Trujillo. Perú. El presente trabajo se desarrolló en base a un tipo descriptivo y diseño transversal correlacional. El total de la muestra de trabajo fue de 103 usuarios. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de encuestas como instrumentos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Está presente un nivel de correlación negativa y no

significativa entre el compromiso existente en la organización y el nivel de desempeño de los docentes.

1.2.3. A nivel regional

Meléndez (2018). En su tesis titulada. “*Competencia digital y gestión del cambio en Centros de Educación Técnica Productiva (CETPROS) de la provincia de Ica – 2017*”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. El presente trabajo se desarrolló en base a un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional. El total de la muestra de trabajo fue de 62 docentes. Se utilizó como instrumentos dos cuestionarios. Finalmente se logró determinar que: De los datos recolectados para la comprobación de la hipótesis general se determina la existencia de una relación altamente significativa entre la competencia digital y la gestión del cambio de los docentes de los CETPROS de la provincia de Ica, según el valor $r=0.376$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall con un nivel de significancia $p < 0,05$.

Gavilano (2017). En su tesis titulada. “*Liderazgo pedagógico y gestión del cambio e innovación en docentes de una institución educativa primaria de Pisco, 2016*”. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Pisco. Perú. El presente trabajo se desarrolló en base a un tipo no experimental, con un diseño correlacional. El total de la muestra de trabajo fue de 36 profesores de educación primaria. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios como instrumentos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados encontrados en la investigación señala como resultado la existencia de una relación directa entre las variables liderazgo pedagógico y gestión del cambio, con una correlación de Rho Spearman de $r= 0,654$, se puede señalar que la existencia de un elevado nivel de liderazgo pedagógico genera el adecuado desarrollo de una gestión de la innovación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Compromiso Institucional

1.3.1.1. Conceptualización del Compromiso Institucional

Según Kruse (2013) se entiende por compromiso como aquel sentimiento de afecto hacia una institución, que lo hace sentirse orgulloso por pertenecer a la institución, que se refleja en el deseo de permanecer en la institución ella y de recomendarla a sus conocidos.

En este sentido Villafranca (2010) Indica que “el compromiso institucional refleja la intensidad con que un empleado participa y se identifica con el desarrollo las actividades institucionales, tanto dentro como fuera de la institución, y que agrupa un nivel afecto, de continuidad y normativo.”

Por su parte Rivera (2010) “Indica que el compromiso institucional es el nivel de intensidad con el que un empleado participa en las actividades institucionales, tanto individuales como grupales.”

Además, Zabaleta (2015) Indica que “es la capacidad con que cuenta una persona, caracterizada por ser consciente de lo importante que es desempeñarse correctamente en bien de sí mismo y de la organización en que se desempeña, teniendo en cuenta los límites de tiempo y recursos que se encuentran disponibles. Dichas actividades deben de desarrollarse con la mayor profesionalidad posible, siendo responsables con cada deber, mostrar lealtad y dando lo mejor de sí mismo para llegar a cumplir con los estándares de calidad y en el mejor de los casos superar las expectativas.

1.3.1.2. Importancia del compromiso institucional

Según Mamani (2016) es importante por la influencia que tiene sobre el rendimiento y efectividad de las actividades y actitudes de los trabajadores o cualquier otro individuo que interactúa dentro de una organización. Por otro lado, se relaciona con la gestión del área de RRHH en la institución, la cual analiza el comportamiento de los trabajadores y verifican si estos tienen presente y claro que son parte fundamental a alcanzar los objetivos planteados para el desarrollo corporativo.

Distintos estudios principalmente se han enfocado en el análisis de las principales actitudes que provienen de los distintos vínculos que el trabajador ha desarrollado con su institución durante su permanencia en la misma, las cuales presentan un nivel de influencia significativa sobre el fortalecimiento de vínculos para el involucramiento en el ambiente laboral.

Además, sostiene que hay evidencias que demuestran que las organizaciones cuentan con niveles considerables de compromiso debido a que los colaboradores se desempeñan correctamente dentro de ella, influyendo ello en los aumentos de productividad y bajos índices de ausentismo (Arciniega, 2002).

1.3.1.3. Dimensiones del compromiso institucional

Meyer y Allen (citados en Loli, et al., 2015), manifiesta los siguientes compromisos para un buen desarrollo de la institución.

a) El compromiso de continuidad: esta dimensión, comprende el compromiso que siente el trabajador por permanecer en la institución debido principalmente a los beneficios que puede obtener en ella, en relación a tiempo y esfuerzo invertidos, y a las escasas oportunidades existentes en encontrar otro empleo; de modo que siente la exigencia de continuar en la institución por necesidad propia.

b) El compromiso afectivo: que abarca principalmente, procesos emocionales que unen a la persona con su institución, comprendiendo principalmente un fuerte apego del trabajador debido a su satisfacción de necesidades y de expectativas en la institución, y además, están de acuerdo con los principios y las actividades que allí se realizan, por lo tanto, su permanencia en ella le produce complacencia, y les produce un sentimiento de orgullo el formar parte de ella, y buscan permanecer en ella.

c) El compromiso normativo: este tipo de compromiso, se da principalmente por la percepción de deuda que tiene el trabajador con la institución, deuda que necesita saldar o retribuir con su permanencia y el cumplimiento de sus actividades que permitan alcanzar efectivamente los objetivos y metas; que, se origina principalmente por recibir prestaciones de la institución, tales como capacitación, apoyo financiero, etc.

1.3.1.4. Características del compromiso institucional

Para los autores, Hellriegel y Slocum (2009), las características son:

-Una aceptación e interiorización de las normas y valores institucionales, y la apropiación de las metas institucionales como propias.

-Influye significativamente en la intensidad con que desarrolla sus funciones, con la finalidad de generar mayores beneficios para la institución.

-Se ve reflejado en su esfuerzo por permanecer en la institución, por lo tanto, busca cumplir con sus asignaciones de forma pertinente.

El compromiso institucional cumple una serie de características dentro de las que se señala como primera característica la aprobación de las diferentes reglas establecidas por la institución aceptándolas como propias; otra característica resaltante es la pasión y el entusiasmo con la que el trabajador desempeña sus labores de manera que resultan ser positivos para la institución esto constituye un factor importante porque si los trabajadores se comprometen con los objetivos institucionales ellos trabajarán arduamente para lograr cumplir con los establecidos dando resultados positivos a la institución. Como tercera característica se considera el hecho de que la persona desee laborar en dicha institución la cual se puede deber a una serie de factores que hace que se desarrolle ese compromiso.

1.3.1.5. Objetivos del compromiso institucional

Para Porter (citado en Cárdenas, 2015) los principales objetivos que se persiguen son:

-La existencia del querer ser parte y permanecer a una organización, conlleva a actuar con un alto nivel de compromiso en cada actividad a desempeñar dentro de su área laboral, el adecuarse a las normas, adquirir valores e identificarse con los objetivos de la organización.

De este modo, el autor señala que incrementar el nivel de compromiso en los trabajadores tiene por objetivo mejorar la actividad laboral del trabajador dentro de la institución, en aspectos tales como la permanencia y asistencia, el rendimiento y la calidad de la productividad, entre otros.

-Calidad: buscando que los trabajadores desgarran sus actividades de la mejor forma posible.

-Rendimiento: los empleados ya comprometidos y siendo parte de la organización, se preocupan por el cumplimiento pleno de objetivos planteados, desarrollado esfuerzos adicionales y uno que otro sacrificio, lo cual evidencia sus ganas de querer ser productivo para la organización. Si el

nivel de compromiso es muy bajo, el colaborador o trabajador se queda satisfecho con producir mínimamente, lo necesario para poder vivir y no perder su empleo, las metas por área y en general las mantienen alejadas y no hay importancia sobre ello.

-Asistencia y permanencia: Esto es algo muy importante dentro del desarrollo laboral, ya que la cantidad de asistencias debe de ser permanente en su totalidad, las ausencias y faltas deben de evitarse, pero si ocurre un caso de salud o cualquier problema grave, brindar la facilidad sobre el colaborador, hasta que llegue al mejoramiento de su situación. Cuando el trabajador ha desarrollado un bajo nivel de compromiso, esta se refleja en un aumento de la inasistencia a la institución o renuncia a la misma.

1.3.1.6. Enfoque del Compromiso Institucional

Gamonal (2017) indica que se sustenta en el Enfoque Conceptual de Compromisos Múltiples, que señala que el individuo o trabajador abarca un conjunto de sentimientos que lo vinculan a la institución en la que trabaja, y que se ve influenciada por el vínculo establecido con los objetivos y metas institucionales, los dueños de las instituciones, los demás trabajadores y las otras personas que se vinculan con la institución (usuarios, proveedores, etc.). En este sentido, señala que el compromiso institucional existente en una persona se vincula a dos factores principales, por un lado, hacia la búsqueda de los objetivos institucionales; y por el otro, hacia la búsqueda del establecimiento de buenos vínculos entre todos los miembros de la institución.

1.3.2 Gestión del cambio

1.3.2.1 Conceptualización de Gestión del cambio

Según Chuye (2015), Señala que la gestión “es todo proceso que se dirige y encamina durante el proceso de la vida escolar dentro de la vida del ser humano con un fin en específico, sien esta, llegar a un nivel alto de aprendizaje sobre la población de estudiantes. Gestionar implica dirigir, proyectar, entretelar toda aquella actividad que se desarrolla dentro del proceso constante que se presenta en la escuela con una visión establecida

y beneficiosa tanto para la organización como para los estudiantes, llegando así a establecer un nivel de calidad muy alto”.

Así mismo Churchill (2011), conceptualiza a la gestión del cambio como “Un proceso general de liderazgo y mando sobre un conjunto de individuos y sobre las acciones que desarrollan estos, con el fin de llegar a un cambio positivo para el desarrollo organizacional, incluyendo estrategias y planes de acción. Lo convencional y lo ya clásico, es que los cambios se desarrollen en casos de emergencia, cuando ocurren problemas de ganancias, obtención de clientes, etc., por lo que está bien, pero lo correcto no es sólo en este tipo de acontecimientos, sino debe de ser siempre, ya que la organización debe estar en constante cambio y actualización, teniendo en cuenta también que la competencia y el mundo en general vive una realidad cambiante gracias a la evolución de la globalización.”

Por su parte Castañeda (2011) Indica que “es un proceso que se caracteriza por permitir y aumentar las posibilidades de acción a desarrollar estratégicamente (políticas, conductas, modelos, metodologías, productos o ideas para potenciar el mercado a que está dirigida la organización), basadas en el resumen de los ya existentes modelos de la organización. Cuando se hace referencia a una arquitectura del cambio, esta se basa en el establecer diseños y elaboración de nuevos modelos, con la finalidad de desarrollar novedosas alternativas y métodos de solución para aumentar los niveles de productividad y calidad.”

Además, Acosta (citado en Paredes, 2015) Indica que abarca un proceso de transformación dentro de la institución, que abarca las distintas áreas y procesos que buscan realizar un rediseño institucional con la finalidad de lograr la adecuación a nuevos contextos, avances o a exigencias sociales.

1.3.2.2. Importancia de la Gestión del Cambio

Según Castañeda (2011), la realidad en el entorno empresarial e institucional cambiante, debe de ser tan importante como las ganancias que tiene y el nivel a que se visionan llegar, el cambio permite sobrevivir a muchos factores que se encuentran ahí al momento de tener contacto con el mercado. Los cambios desarrollados sobre la tecnología, el gusto y

preferencia cambiante de los clientes, las políticas y reglamentos establecidos, el aumento de costo de recursos como producto de escasos, son algunas de las tantas amenazas que van desarrollándose conforme pasa el tiempo e influye en la existencia y permanencia organizacional. Las consecuencias del ritmo del cambio que se presentan son el emprendimiento de actualizaciones y cambios organizacionales, tanto dentro como con el entorno externo, siendo los moderados cada año y los cambios mayores cada 5 años aproximadamente. El proceso del cambio consta desde la interrelación más mínimo como es la de la persona, organización, producto o servicio y target o cliente; hasta el rediseño o innovación de la forma en la cual se debe administrar una organización para lograr su existencia y el desarrollar un nivel excelente de competitividad.

1.3.2.3. Dimensiones de la Gestión del Cambio

Para el FONDEP (2014), las dimensiones son:

D1. Intencionalidad y creatividad; consiste en consiste en el desarrollo de un proceso de diagnóstico sobre la situación en la que se encuentra la institución, involucrando a todos los miembros de la institución, de modo que se pueda identificar el problema principal que aqueja a la institución, determinar cuál debería de ser la situación idónea para el cumplimiento óptimo de las actividades institucionales y cuáles serían las acciones que se deben de tomar para conseguir las. De este modo, se puede generar una estrategia innovadora que rompe con la metodología tradicional y que permita mejorar el nivel de productividad de la institución.

D2: Impacto y pertinencia; comprende el análisis sobre el impacto que ha tenido la estrategia planteada en los trabajadores, buscando conocer sus experiencias, las actitudes desarrolladas hacia las mismas, la forma en que un determinado desarrollo les ha generado una mayor efectividad, los objetivos y metas que se han logrado alcanzar, etc., es decir, determinar si la estrategia de cambio desarrollada ha respondido efectivamente a la solución de la problemática detectada.

D3: Reflexión y sostenibilidad; consiste en verificar si la innovación y el cambio desarrollado ha logrado mejorar la capacidad y el nivel de

productividad institucional y si se ha logrado adherir a cada trabajador y en cada área institucional producto del intercambio de información y de experiencias, logrando que esta estrategia forme parte de la cultura institucional de modo que se mantenga constante en el tiempo y se transmita a los nuevos miembros de la institución.

1.3.2.4. Características de la gestión del cambio

Según Macías (2016) las principales características:

- El cambio es responsabilidad del grupo ejecutivo.
- Su desarrollo requiere el desarrollo de una mirada integral hacia los elementos internos y externos de la institución.
- Su desarrollo tiene poder suficiente para iniciar y desarrollar una reestructuración institucional.
- Cuenta con diversos recursos para la modificación de la conducta de las personas, debido a que requiere de la participación de todos los miembros para la efectividad del cambio propuesto.

1.3.2.5. Niveles de gestión del cambio

Para Terrente y Sánchez (2011), las dimensiones son:

- Gestión del cambio e innovación a nivel contextual; hace referencia a la institución que se está transformando desde la unidad, es decir, desde los trabajadores, los procesos y las áreas. Estos cambios son fomentados y controlados a nivel directivo y administrativo, los cuales determinan el significado de los cambios.
- Conducir eficazmente los cambios generados a nivel contextual, es decir, hacia la actividad institucional en general.
- Dar preferencia a las habilidades que inician de institución como unidad de variación.
- Influyen en los factores resultantes de los procesos institucionales, tales como el clima de la organización, los estilos de dirección, la forma de gestionar, etc., lo cual determina la efectividad del cambio e innovación.
- Gestión del cambio e innovación personal; hace referencia que toda modificación crea en los individuos que trabajan en la organización educativa

reacciones contrapuestas. La actitud personal frente a la innovación es un enfoque reflexivo frente a una nueva situación. No es igual actitud que posición. La actitud es la disposición interna que casi nunca se es consciente de ellas. La posición se manifiesta en conductas. Por consiguiente, los profesores son agentes importantes de una innovación educativa por eso se deben tener en cuenta sus posturas individuales porque de estas depende su éxito y fracasos.

1.3.2.6. Objetivos de la gestión el cambio

Mengíbar, Del Río y Terol (2015) señala como objetivos;

- Permitir a las organizaciones dirigir su rumbo, anticipar las dificultades con las que se puede encontrar, las características de las corrientes permanentes y de los vientos estacionales.

- Mejorar el desempeño de la institución.

Afrontar los problemas de la institución

- Introducir de forma constante una forma moderna de gestionar las instituciones.

1.3.2.7. Enfoques de la Gestión del Cambio:

Según Drobny (2013) la gestión del cambio se sustenta en el Modelo de campo de fuerza de Lewin; la cual señala que todo cambio requiere de una ruptura del equilibrio institucional, es decir, toda institución desarrolla una actividad de determinada forma, ya sea eficaz o ineficaz, pero que es asimilada por todos los trabajadores de dicha institución, lo cual determina un equilibrio.

Si se desea realizar una innovación, muchas veces se debe aplicar una fuerza o presión de autoridad sobre los trabajadores, de modo que rompan ese equilibrio, mientras se propone una nueva estrategia de acción que modifica el contexto y se impulsa a los trabajadores a adaptarse a ese nuevo contexto. Por ende, dependiendo de lo urgente del cambio, se debe aplicar una mayor o menor fuerza (Fuentes, 2009).

1.3.3. Marco normativo en el que se sustenta la investigación

Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Artículo 32, Modalidades para la prestación de servicios, en donde se señala que los servicios públicos locales pueden ser de gestión directa y de gestión indirecta, siempre que sea permitido por ley y que se asegure el interés de los vecinos, la eficiencia y eficacia del servicio y el adecuado control municipal. En toda medida destinada a la prestación de servicios deberá asegurarse el equilibrio presupuestario de la municipalidad.

POLÍTICA NACIONAL DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA AL 2021 (2013) señala que la Modernización de la Gestión Pública se enmarca en el objetivo nacional del eje 3 del Plan Bicentenario “El Perú hacia el 2021”; Lo que implica lograr que el Estado se oriente al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente, democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas. Estado democrático y descentralizado que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018?

Problemas específicos

P.E.1. ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018?

P.E.2. ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018?

P.E.3. ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018?

1.5. Justificación

Esta investigación se justificó en los siguientes aspectos:

Implicancia práctica; esta investigación tuvo un carácter práctico ya que se desarrolló las variables compromiso institucional y gestión del cambio con el propósito de determinar la relación que existe entre ellas, por otro lado, los resultados que se obtuvieron con los antecedentes considerados y el marco teórico permitieron plantear la discusión.

Valor teórico; toda la información utilizada en la presente investigación logrando servir como fundamento teórico de otras investigaciones que desees estudiar este mismo tema, pues se realizó un trabajo exhausto para lograr el enriquecimiento del marco teórico.

Utilidad metodológica; los instrumentos diseños y elaborados sirvió para recopilar información, y, así mismo a través de la ruta metodológica que siguió se procesaron los datos, permitiendo elaborar tablas y figuras, asimismo se pudo realizar la prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis alterna. Se estructuraron instrumentos que logren medir cada una de las variables teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación positiva entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

HE2. Existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

HE3. Existe relación positiva entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Analizar la relación que existe entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

O.E.1. Precisar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

O.E.2. Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

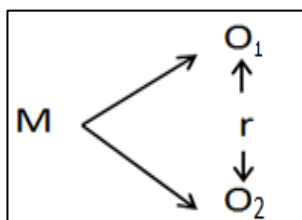
O.E.3. Identificar la relación que existe entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Este estudio teniendo en cuenta el tipo de investigación es no experimental y su corte es correlacional.

Abanto (2014) considera que los diseños correlacionales buscan la determinar el vínculo que puede existir entre dos variables que son de una misma unidad de estudio. Siendo esquematizada de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Medición de la variable 1 (Compromiso institucional)

r = Relación entre las variables estudiadas

O₂ = Medición de la variable 2 (Gestión del cambio)

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Compromiso institucional

Dimensiones

D1: El compromiso de continuidad

D2: El compromiso afectivo

D3: El compromiso normativo

Variable 2: Gestión del cambio

Dimensiones

D1: Intencionalidad y creatividad

D2: Impacto y pertinencia

D3: Reflexión y sostenibilidad

2.2.2. Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Compromiso institucional	Rivera (2010) indica que el compromiso institucional es el nivel de intensidad con el que un empleado participa en las actividades institucionales, tanto individuales como grupales.	El compromiso institucional se evaluó mediante un cuestionario de opinión que se elaboró considerando el compromiso de continuidad, el compromiso afectivo y el compromiso normativo.	D1: El compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Deseo de permanecer. • Permanencia para no afectar ritmo de vida. • Permanencia por tiempo invertido. • Permanencia por alternativa de desarrollo. 	Escala de intervalo
		D2: El compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la municipalidad. • Identidad con la problemática municipal. • Sentido de pertenencia. • Significado personal. 		
		D3: El compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de obligación de permanecer. • Compromiso moral. • Lealtad. • Deber con la institución. 		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	--------------------

Variable 2: Gestión del cambio	Churchill (2011), señala que es un proceso general de liderazgo mando sobre un conjunto de individuos y sobre las acciones que desarrollan estos, con el fin de llegar a un cambio positivo para el desarrollo organizacional, incluyendo estrategias y planes de acción. Lo convencional es que los cambios se desarrollen en casos de emergencia, cuando ocurren problemas de ganancias, obtención de clientes, etc., por lo que está bien, pero lo correcto no es sólo en este tipo de acontecimientos, sino debe de ser siempre, ya que la organización debe estar en constante cambio y actualización.	La gestión del cambio fue evaluada mediante un cuestionario de opinión que se elaboró considerando la intencionalidad y creatividad, impacto y pertinencia y la reflexión y sostenibilidad.	D1: Intencionalidad y creatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostica la problemática prioritaria. • Establece objetivos y metas claras. • Propone estrategias de cambio. • Introduce en su práctica estrategias originales. 	Escala de intervalo
			D2: Impacto y pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> • Descentralización de las tareas. • Proceso clave en la atención. • Valoración de la persona. • Evaluación del desempeño. • Innova su práctica considerando elementos de su realidad sociocultural. 	
			D3: Reflexión y sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • La experiencia innovadora ha fortalecido las capacidades organizacionales. • Se ha generado recursos financieros para mantener el proyecto. • Genera conocimientos y evidencias a partir de procesos sistemáticos. • Se promueve la evaluación para la toma de decisiones. 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Carrasco (2006) considera que al hablar de población se hace referencia a la totalidad de individuos con características comunes que constituyen un objeto o fenómeno y que se desea estudiar en una investigación.

Para este estudio la población de trabajo fue conformada por 250 trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Parcona-Ica		
Gerencias y sub gerencias	Total	%
Gerencia de Infraestructura	25	10%
Gerencia de Rentas	27	11%
Sub Gerencia de Tesorería	5	2%
Sub Gerencia de Marquresi y Bienes	2	1%
Sub Gerencia de Recursos Humanos	2	1%
Sub Gerencia de OMAPED	3	1%
DEMUNA	2	1%
Sub Gerencia de Registro Civil	3	1%
ULEH	6	2%
Sub Gerencia de Informativa	3	1%
Gerencia y Alcaldía	4	2%
Sub Gerencia de Asesoría Legal	3	1%
Sub Gerencia de Transporte	6	2%
Gerencia de Planificación y Presupuesto	4	2%
Sub Gerencia de Salud	2	1%
OCI	2	1%
Gerencia de logística	6	2%
Sub Gerencia de Contabilidad	2	1%
Sub Gerencia de Imagen Institucional	3	1%
Gerencia de Secretaria General	3	1%
Procuraduría	3	1%
gerencia de Seguridad Ciudadana	3	1%
Almacén	2	1%
PROVAL	2	1%
sub Gerencia Defensa Civil	5	2%
Medio Ambiente	4	2%
Sub Gerencia de Educación	9	4%
Instituto Municipal	4	2%
Limpieza Publica	30	12%
Parques y Jardines	25	10%

Serenazgo	30	12%
Cámaras	20	7%
	250	100%

2.3.2 Muestra

Carrasco (2006) manifiesta que cuando se habla de muestra se hace referencia a una parte de representativa de lo que es la población teniendo características que permiten su generalización. Matemáticamente la muestra es un subconjunto de la población.

La muestra fue de 151 trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Parcona-Ica		
GERENCIAS Y SUB GERENCIAS	TOTAL	%
Gerencia de Infraestructura	15	10%
Gerencia de Rentas	16	11%
Sub Gerencia de Tesorería	3	2%
Sub Gerencia de Marquesi y Bienes	1	1%
Sub Gerencia de Recursos Humanos	1	1%
Sub Gerencia de OMAPED	2	1%
DEMUNA	1	1%
Sub Gerencia de Registro Civil	2	1%
ULEH	4	3%
Sub Gerencia de Informativa	2	1%
Gerencia y Alcaldía	2	1%
Sub Gerencia de Asesoría Legal	2	1%
Sub Gerencia de Transporte	4	3%
Gerencia de Planificación y Presupuesto	2	1%
Sub Gerencia de Salud	1	1%
OCI	1	1%
Gerencia de logística	4	3%
Sub Gerencia de Contabilidad	1	1%
Sub Gerencia de Imagen Institucional	2	1%
Gerencia de Secretaria General	2	1%
Procuraduría	2	1%
gerencia de Seguridad Ciudadana	2	1%
Almacén	1	1%
PROVAL	1	1%
sub Gerencia Defensa Civil	3	2%
Medio Ambiente	2	1%
Sub Gerencia de Educación	5	3%
Instituto Municipal	2	1%

Limpieza Publica	19	13%
Parques y Jardines	15	10%
Serenazgo	19	13%
Cámaras	12	7%
	151	100%

Esta fue seleccionada por medio de la aplicación de la fórmula de poblaciones finitas, siendo el muestreo a utilizar el probabilístico.

FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot N + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{4 \quad 50 \quad 50 \quad 250}{25 \quad 250 \quad + \quad 4 \quad 50 \quad 50}$$

$$n = \frac{192.1 \quad x \quad 12500}{6250 \quad + \quad 4 \quad 2500}$$

$$n = \frac{2401000}{6250.0 \quad + \quad 9604}$$

$$n = \frac{2401000}{15854}$$

$$n = 151$$

Fracción Muestral

$$Fp = \frac{n \times 100}{N}$$

$$Fp = \frac{151 \quad x \quad 100}{250}$$

$$Fp = \frac{15144}{250}$$

$$Fp = 61 \quad \%$$

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

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Para esta investigación la técnica empleada fue de la encuesta que busca realizar una búsqueda sistemática de información mediante preguntas con opciones de respuestas en una hoja que se denomina cuestionario.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de medición fueron los cuestionarios, donde uno evaluó al compromiso institucional y otro a la gestión del cambio.

Cuestionario sobre compromiso institucional

Teniendo como propósito evaluar el nivel del compromiso institucional; en su estructuración se consideró la elaboración de 24 ítems que fueron redactados teniendo en cuenta a sus dimensiones: D1: El compromiso de continuidad (8 ítems), D2: El compromiso afectivo (8 ítems), D3: El compromiso normativo (8 ítems). Siendo sus opciones de respuesta de siempre (4 puntos); casi siempre (3 puntos); algunas veces (2 puntos); casi siempre (1 punto); nunca (0 puntos).

Cuestionario sobre compromiso institucional

El cuestionario es un instrumento que presenta una serie de ítems que debe ser redactado coherentemente y organizada de acuerdo a una secuencia organizada y estructurada de acuerdo a una realidad determinada. Siendo su propósito el de evaluar el compromiso institucional con un total de 24 preguntas y siendo sus dimensiones: D1: Intencionalidad y creatividad (8 ítems), D2: Impacto y pertinencia (8 ítems), D3: Sostenibilidad reflexión (8 ítems). Con un criterio de valorización de: muy bueno (4 puntos); bueno (3 puntos); regular (2 puntos); deficiente (1 punto); muy deficiente (0 puntos).

2.4.3 Validez del instrumento

Para la validez se ha considerado la opinión de 3 profesionales que cuenten con un grado de posgrado, que indican que esta coherente.

Apellidos y nombres	Grado
Ochoa Carbajo Jesús Alberto	Doctor en Educación
Ramos Córdova Gabriela Olivia	Magister en Gestión publica
Hernandez Huarcaya Guisela	Magister en gestión publica

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Para la prueba de confiabilidad se tuvo que procesar los datos de la muestra piloto, de manera que se determine el coeficiente de Alpha de Cronbach en donde si el valor que se obtenga resulta ser mayor de 0,5 se está hablando de instrumentos confiables.

Para el cuestionario sobre compromiso institucional el resultado es de 0.904 y para el cuestionario sobre la gestión del cambio el resultado es de 0.922 que significa que tiene un alto grado de confiabilidad y que señala que son instrumentos confiables.

2.5 Métodos de análisis de datos

Después de realizada la recolección de información mediante la aplicación de cada uno de los instrumentos teniendo en cuenta el siguiente procedimiento para su análisis:

- 1º. Data de resultados: En este primer paso se tuvo que llenar la data de resultados, en la cual se tuvo que virtualizar las opciones de las respuestas obtenidas con su respectiva escala de valoración que se le dio a cada pregunta.
- 2º. Tabulación e interpretación de los resultados: En esta segunda etapa se realizó la elaboración de la tabla y figura estadística, donde se presentó la categoría de las variables, la frecuencia absoluta, frecuencia porcentual y las medidas de tendencia central, de manera que se pueda efectuar la interpretación de cada resultado obtenido para cada una de las tablas que se obtendrán.

- 3º. Elaboración de la prueba estadística: Se necesitó realizar la Prueba de Kolmogorov- Smirnov de manera que se determinó el coeficiente de correlación.
- 4º. Discusión de los resultados: En esta etapa final se realizó la discusión la cual resulta ser una triangulación entre los resultados, los antecedentes seleccionados y los resultados que se obtuvieron en el procesamiento de datos.

2.6 Aspectos éticos

Se debe tener en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Citar a cada autor que contribuya con la información teórica en esta investigación, lo cual brindó el respeto a la propiedad intelectual de cada uno de ellos.
- Se citó a una serie de autores que contribuyeron en la fundamentación del marco teórico logrando un mejor entendimiento del tema.
- Coordinar con el sub gerente de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, para solicitar el permiso correspondiente a la aplicación de instrumentos de recolección de datos dirigido a los docentes de dicha institución.
- Se debe salvaguardar a cada uno de los participantes que participaron en dar respuesta a cada instrumento de evaluación para ello se tuvo que realizar la codificación correspondiente.

III. RESULTADOS

Se procedió a la representación de los resultados de cada instrumento aplicado.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre compromiso institucional		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: El compromiso de continuidad.	8	Siempre (S) 4 puntos Casi siempre (CS) 3 puntos Algunas veces (AV) 2 puntos Casi nunca (CN) 1 punto Nunca (N) 0 puntos
D2: El compromiso afectivo.	8	
D3: Compromiso normativo	8	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Muy bajo [0-20> Bajo [20-39> Regular [39-58> Alto [58-77> Muy alto [77-96]	Muy bajo [0-7> Bajo [7-14> Regular [14-20> Alto [20-26> Muy alto [26-32]	

Cuestionario sobre la gestión del cambio		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Intencionalidad y creatividad	8	Muy deficiente 0 puntos Deficiente 1 punto Regular 2 puntos Bueno 3 puntos Muy bueno 4 puntos
D2: Impacto y pertinencia	8	
D3: Reflexión y sostenibilidad	8	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Muy deficiente [0-20> Deficiente [20-39> Regular [39-58> Bueno [58-77> Muy bueno [77-96]	Muy deficiente [0-7> Deficiente [7-14> Regular [14-20> Bueno [20-26> Muy bueno [26-32]	

De manera que cada resultado que fue obtenido tuvo que ser organizado a través de una tabla y de una figura respectiva tal como se detalla a continuación:

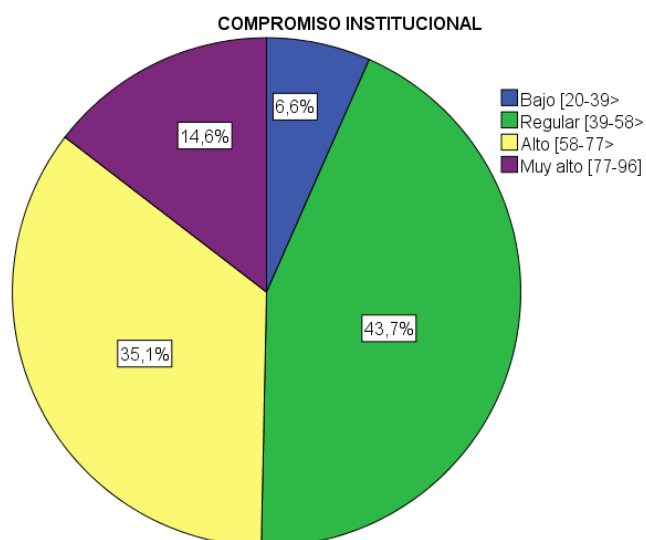
Tabla 1

Compromiso institucional en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [0-20>	0	0,0	0,0	0,0
	Bajo [20-39>	10	6,6	6,6	6,6
	Regular [39-58>	66	43,7	43,7	50,3
	Alto [58-77>	53	35,1	35,1	85,4
	Muy alto [77-96]	22	14,6	14,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de los datos provenientes del estadístico SPSS

propia, los programa



Fuente: Tabla N° 1

Figura 1. Compromiso institucional en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Interpretación: Se pudo observar que el 6,6% (10) encuestados presentan un bajo compromiso institucional, el 43,7% (66) un nivel regular, el 35,1% (53)

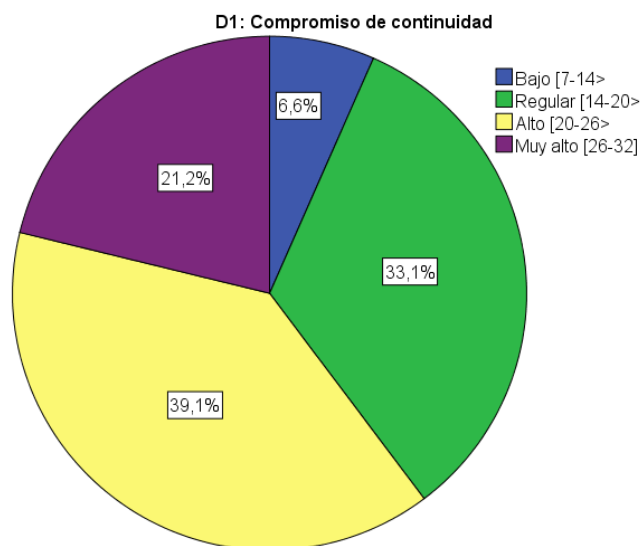
encuestados presentan un alto compromiso institucional y el 14,6% (22) encuestados un nivel muy alto.

Tabla 2

Compromiso de continuidad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [0-7>	0	0,0	0,0	0,0
	Bajo [7-14>	10	6,6	6,6	6,6
	Regular [14-20>	50	33,1	33,1	39,7
	Alto [20-26>	59	39,1	39,1	78,8
	Muy alto [26-32]	32	21,2	21,2	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 2

Figura 2. Compromiso de continuidad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

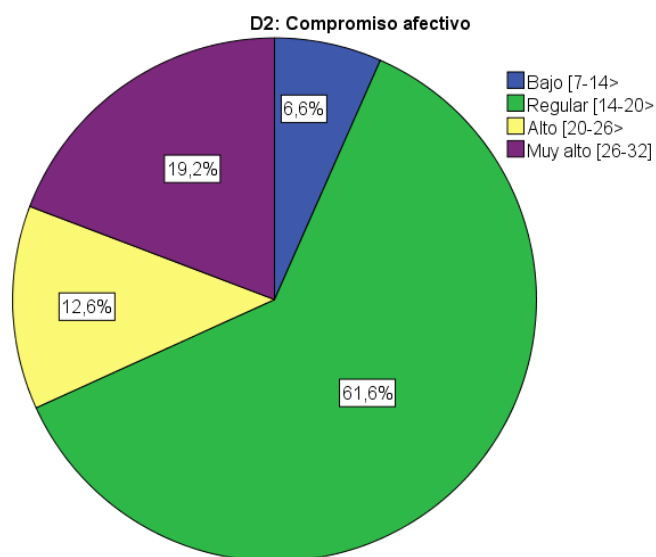
Interpretación: Se pudo observar que el 6,6% (10) encuestados presentan un bajo compromiso de continuidad, el 33,1% (50) un nivel regular, el 39,1% (59) encuestados presentan un alto compromiso de continuidad y el 21,2% (32) encuestados un nivel muy alto.

Tabla 3

Compromiso afectivo en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [0-7>	0	0,0	0,0	0,0
	Bajo [7-14>	10	6,6	6,6	6,6
	Regular [14-20>	93	61,6	61,6	68,2
	Alto [20-26>	19	12,6	12,6	80,8
	Muy alto [26-32]	29	19,2	19,2	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 3

Figura 3. Compromiso afectivo en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

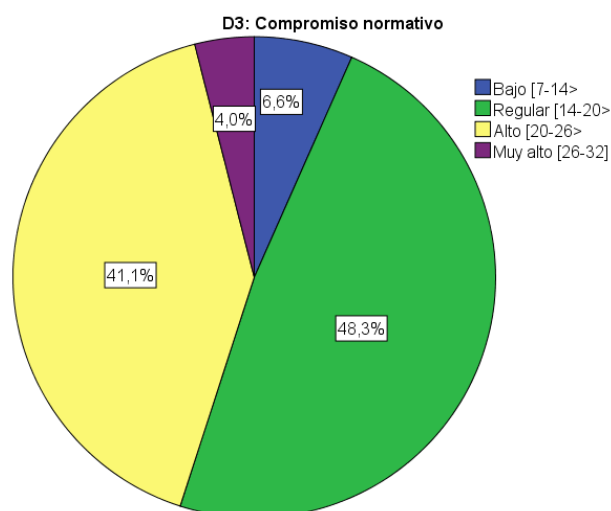
Interpretación: Se pudo observar que el 6,6% (10) encuestados presentan un bajo compromiso afectivo, el 61,6% (93) un nivel regular, el 12,6% (19) encuestados presentan un alto compromiso afectivo y el 19,2% (29) encuestados un nivel muy alto.

Tabla 4

Compromiso normativo en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [0-7>	0	0,0	0,0	0,0
	Bajo [7-14>	10	6,6	6,6	6,6
	Regular [14-20>	73	48,3	48,3	55,0
	Alto [20-26>	62	41,1	41,1	96,0
	Muy alto [26-32]	6	4,0	4,0	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 4

Figura 4. Compromiso normativo en la municipalidad del distrito de Parcona-lca, en el año 2018.

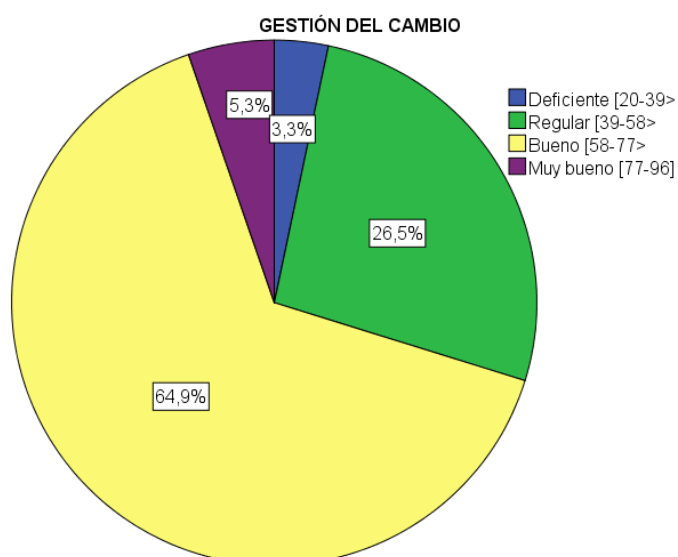
Interpretación: Se pudo observar que el 6,6% (10) encuestados presentan un bajo compromiso normativo, el 48,3% (73) un nivel regular, el 41,1% (62) encuestados presentan un alto compromiso normativo y el 4,0% (6) encuestados un nivel muy alto.

Tabla 5

Gestión del cambio en la municipalidad del distrito de Parcona-lca, en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy deficiente [0-20>	0	0,0	0,0	0,0
Deficiente [20-39>	5	3,3	3,3	3,3
Regular [39-58>	40	26,5	26,5	29,8
Bueno [58-77>	98	64,9	64,9	94,7
Muy bueno [77-96]	8	5,3	5,3	100,0
Total	151	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 5

Figura 5. Gestión del cambio en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

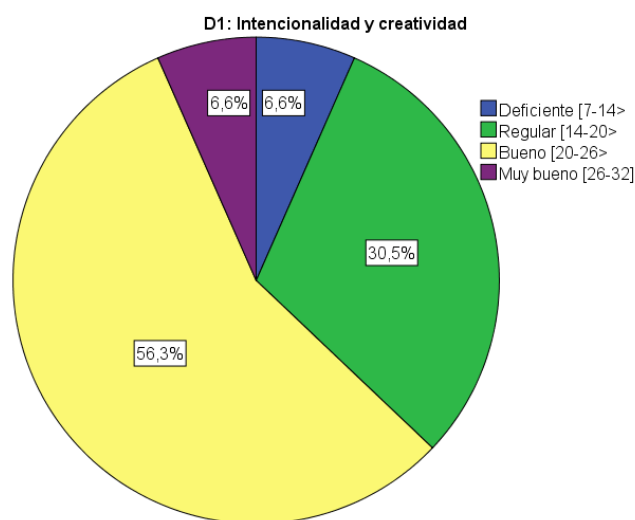
Interpretación: Se pudo observar que el 3,3% (5) encuestados presentan una deficiente gestión del cambio, el 26,5% (40) un nivel regular, el 64,9% (98) encuestados presentan una buena gestión del cambio y el 5,3% (8) encuestados un nivel muy bueno.

Tabla 6

Intencionalidad y creatividad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy deficiente [0-7>	0	0,0	0,0	0,0
Deficiente [7-14>	10	6,6	6,6	6,6
Regular [14-20>	46	30,5	30,5	37,1
Bueno [20-26>	85	56,3	56,3	93,4
Muy bueno [26-32]	10	6,6	6,6	100,0
Total	151	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 6

Figura 6. Intencionalidad y creatividad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

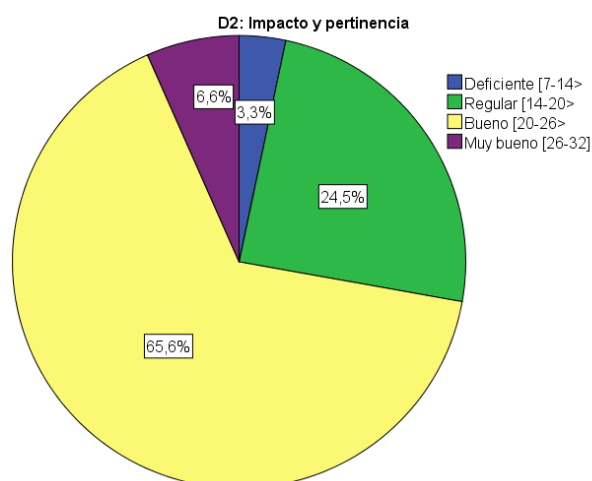
Interpretación: Se pudo observar que el 6,6% (10) encuestados presentan un deficiente desarrollo de la intencionalidad y creatividad, el 30,5% (46) un nivel regular, el 56,3% (85) encuestados presentan un buen desarrollo de la intencionalidad y creatividad y el 6,6% (10) encuestados un nivel muy bueno.

Tabla 7.

Impacto y pertinencia en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente [0-7>	0	0,0	0,0	0,0
	Deficiente [7-14>	5	3,3	3,3	3,3
	Regular [14-20>	37	24,5	24,5	27,8
	Bueno [20-26>	99	65,6	65,6	93,4
	Muy bueno [26-32]	10	6,6	6,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 7

Figura 7. Impacto y pertinencia en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Interpretación: Se pudo observar que el 3,3% (5) encuestados presentan un deficiente desarrollo del impacto y pertinencia, el 24,5% (37) un nivel regular, el

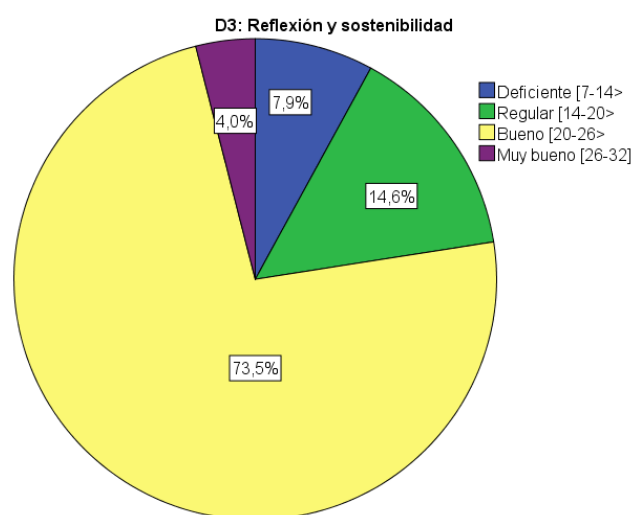
65,6% (99) encuestados presentan un buen desarrollo del impacto y pertinencia y el 6,6% (10) encuestados un nivel muy bueno.

Tabla 8.

Reflexión y sostenibilidad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy deficiente [0-7>	0	0,0	0,0	0,0
Deficiente [7-14>	12	7,9	7,9	7,9
Regular [14-20>	22	14,6	14,6	22,5
Bueno [20-26>	111	73,5	73,5	96,0
Muy bueno [26-32]	6	4,0	4,0	100,0
Total	151	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 8

Figura 8. Reflexión y sostenibilidad en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Interpretación: Se pudo observar que el 7,9% (12) encuestados presentan un deficiente desarrollo del reflexión y sostenibilidad, el 14,6% (22) un nivel regular, el 73,5% (111) encuestados presentan un buen desarrollo del reflexión y sostenibilidad y el 4,0% (6) encuestados un nivel muy bueno.

Tabla 9.

Estadígrafos de las variables compromiso institucional y la gestión del cambio

		Estadísticos						
		D1: Compromiso de continuidad	D2: Compromiso afectivo	D3: Compromiso normativo	VX: COMPROMISO INSTITUCIONAL	D1: Intencionalidad y creatividad	D2: Impacto y pertinencia	D3: Reflexión y sostenibilidad
N	Válido	151	151	151	151	151	151	151
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		21,185	19,974	19,675	60,834	20,437	20,987	20,854
Error estándar de la media		,3964	,3366	,2597	,8877	,2433	,2624	,3123
Mediana		20,000	19,000	19,000	57,000	21,000	22,000	22,000
Moda		18,0	18,0	18,0	57,0 ^a	21,0	22,0	24,0
Desviación estándar		4,8709	4,1359	3,1907	10,9084	2,9902	3,2249	3,8374
Varianza		23,725	17,106	10,181	118,992	8,941	10,400	14,725
Mínimo		12,0	9,0	11,0	32,0	11,0	13,0	11,0
Máximo		29,0	28,0	28,0	83,0	27,0	28,0	28,0

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables conductas disruptivas y clima de aula con sus respectivas dimensiones.

Tabla 10.
Prueba de normalidad

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra							
		D1:	D2:	D3:	VX:	D1:	D2:	VY:	
		Compromiso de continuidad	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Intencionalidad y creatividad	Impacto y pertinencia	D3: Reflexión y sostenibilidad	GESTIÓN DEL CAMBIO
N		151	151	151	151	151	151	151	151
Parámetros normales ^{a,b}	Media	21,185	19,974	19,675	60,834	20,437	20,987	20,854	62,278
	Desviación estándar	4,8709	4,1359	3,1907	10,9084	2,9902	3,2249	3,8374	9,0937
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,137	,275	,234	,252	,143	,210	,187	,143
	Positivo	,131	,275	,134	,252	,114	,096	,147	,065
	Negativo	-,137	-,237	-,234	-,210	-,143	-,210	-,187	-,143
Estadístico de prueba		,137	,275	,234	,252	,143	,210	,187	,143
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Data de resultados.

Interpretación:

De los resultados se evidencia un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) en cada uno de los casos resulta ser menor de 0.05 en el puntaje de la variable *compromiso institucional* y la *gestión del cambio*; por lo que no se acepta la hipótesis de normalidad, concluyéndose que el dato difiere de la distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). De manera que se utilizará la prueba no paramétrica Rho Spearman con el propósito de establecer la relación que existe.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio.

Hi: Existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,718

Valor de P=0,000

Correlaciones				
			Vx: Compromiso institucional	Vy: Gestión del cambio
Rho de Spearman	Vx: Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Vy: Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,718 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se tiende a rechazar la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-

Ica, en el año 2018.

Hipótesis específica 1:

Existe relación positiva entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio

Hi: Existe relación positiva entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,767

Valor de P=0,000

Correlaciones

			D1: Compromiso de continuidad	Vy: Gestión del cambio
Rho de Spearman	D1: Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Vy: Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,767 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se tiende a rechazar la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación positiva entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Hipótesis específica 2:

Existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio.

Hi: Existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,452

Valor de P=0,000

Correlaciones

		D2: Compromiso afectivo	Vy: Gestión del cambio
Rho de Spearman	D2: Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,452**
		N	,000
			151
			151
	Vy: Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,452**
	Sig. (bilateral)	1,000	
		,000	
		151	
		151	

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,452 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se tiende a rechazar la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

Hipótesis específica 3:

Existe relación positiva entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva entre el compromiso normativo y gestión del cambio.

Hi: Existe relación positiva entre el compromiso normativo y gestión del cambio.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,654

Valor de P=0,000

Correlaciones

			D3: Compromiso normativo	Vy: Gestión del cambio
Rho de Spearman	D3: Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Vy: Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,654 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se tiende a rechazar la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

IV. DISCUSIÓN

Este acápite se ejecuta teniendo en cuenta tres parámetros los cuales son el resultado obtenido en la presente investigación, el marco teórico y los antecedentes establecidos.

De acuerdo a lo obtenido se puede inferir que existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018; obteniéndose un valor de correlación de Rho Spearman de 0,718 lo cual nos demuestra un nivel alto de compromiso institucional correspondiéndole una buena gestión del cambio, y viceversa.

Este resultado es contrastado con otra investigación realizada como es el caso de Tejada (2017) quien señala que existe una relación significativa entre las condiciones laborales que ofrece la municipalidad a sus trabajadores y el nivel de compromiso que desarrollan los mismos hacia su institución, evidenciándose que a mejores condiciones laborales se genera un mayor compromiso institucional.

Por su parte Ortega y Solano (2015) quienes en su investigación sostienen que dentro de las autoridades gubernamentales como los es el poder ejecutivo, en cada gestión, cada responsable tiende a realizar diversos cambios e innovaciones a la estructura organizacional de la institución, debido principalmente a que muchas instituciones tienen un elevado nivel de autonomía, que le permitan realizar las modificaciones que crean convenientes para cumplir con sus funciones de forma óptima.

En cuanto al marco teórico esta es fundamentada por Villafranca (2010) Indica que “el compromiso institucional refleja la intensidad con que un empleado participa y se identifica con el desarrollo las actividades institucionales, tanto dentro como fuera de la institución, y que agrupa un nivel afecto, de continuidad y normativo”; con respecto a la otra variables según Castañeda (2011) Indica que “es un proceso que se caracteriza por permitir y aumentar las posibilidades de acción a desarrollar estratégicamente (políticas, conductas, modelos, metodologías, productos o ideas para potenciar el mercado a que está dirigida la organización),

basadas en el resumen de los ya existentes modelos de la organización. Cuando se hace referencia a una arquitectura del cambio, esta se basa en el establecer diseños y elaboración de nuevos modelos, con la finalidad de desarrollar novedosas alternativas y métodos de solución para aumentar los niveles de productividad y calidad.”.

En cuanto, a las hipótesis específicas se lograron establecer lo siguiente:

En la hipótesis específica N°1; En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación positiva entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,767$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,452$.

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe relación positiva entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,654$.

Concluyendo que existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó que existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,718$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.
- Segunda: Se determinó que existe relación positiva entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,767$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.
- Tercera: Se determinó que existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,452$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.
- Cuarta: Se determinó que existe relación positiva entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,654$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al Gobierno Regional de Ica, realizar capacitaciones a los funcionarios de los gobiernos locales de la región a fin de lograr mejoras en el compromiso institucional y la gestión del cambio a fin de lograr un mejor servicio a la población.
- Segunda:** A la Municipalidad Distrital de Parcona, fortalecer el compromiso institucional a través de la realización de talleres en donde se incentive el deseo que permanencia en la entidad, lograr la satisfacción con la municipalidad y finalmente un compromiso moral.
- Tercera:** A la Municipalidad Distrital de Parcona, realizar estrategias que contribuyan a la gestión del cambio, en donde se logre diagnosticar la problemática prioritaria, establecer objetivos y metas claras, descentralización de las tareas y finalmente generar recursos financieros para mantener el proyecto.
- Cuarta:** A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona, realizar un autoanálisis sobre el compromiso que han desarrollado con la institución a fin de lograr un mayor vínculo con la visión y misión institucional, contribuyendo a lograr un mejor desempeño de sus labores.

V. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Arciniega, L. (2002) *Compromiso organizacional*. México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección estratégica.
- Aricienaga, L. (2002). Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?. En dirección estratégica Julio – Agosto 21 - 2
- Barnard, M., & Stoll, N. (2010). Organizational Change Management: A Rapid Literature Review. Centre for Understanding Behaviour Change, University of Bristol: Australia.
- Cárdenas, H. (2015). Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Economía y Planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos, Lima.
- Castañeda, R. (2011). El proceso de cambio en las organizaciones. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León; México.
- Churchill, C. (2011). *Gestión del cambio*. Recuperado en: http://factorhumano.org/attachments_secure/article/8600/gestio_del_canvi_cast2.pdf
- Chuye, Y. (2015). Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio. El caso de una escuela pública de Lima. (En línea). (Consultado el 07 de abril del 2017). Recuperado en: <http://www.siep.org.pe/wp-content/uploads/145.pdf>
- Drobny, T. (2013). *Estudio de Cambio Organizacional a partir de la experiencia de instalación de un Hospital Público*. Universidad de Chile. Santiago de Chile. Chile.

- Flores, G. (2017). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- FONDEP (2014). Marco de la innovación y las buenas prácticas educativas en el Perú marco de la innovación y las buenas prácticas educativas en el Perú. Una propuesta de criterios e indicadores para la identificación de experiencias educativas. MINEDU; Lima.
- Frías, P. (2014) *“Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile. Chile.
- Fuentes, J. (2009). *Modelo de cambio conductual orientado a la promoción de estilos de vida saludable en la organización*. Memoria para optar al título de Psicólogo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Gamonal, J. (2017). Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y compromiso institucional en docentes de una institución educativa, Ica. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Gavilano (2017). *Liderazgo pedagógico y gestión del cambio e innovación en docentes de una institución educativa primaria de Pisco, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Pisco. Perú.
- Gil et al., (2013) Cultura Organizacional y Recursos Humanos, Municipalidad distrital de Huaura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. (Tesis de Maestría). Trujillo. Perú.
- Hellriegel, D. y Slocum, W. (2009). Comportamiento organizacional. (12° ed.). México: Cengage Learning. Traducido del libro Organizational Behavior.
- Kruse, K. (2013) *How do you measure engagement*. Revista Forbes. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-youmeasure-engagement/2/>
- Ley N° 27972 (2015). Ley Orgánica de Municipalidades. Lima. Perú.
- Loli, A. et al. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima

Metropolitana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Revista IIPSI. Vol 18, N° 1, p 105-123.

- Macías, M. (2016). Gestión del cambio y planificación estratégica. Palermo Business Review | © Universidad de Palermo |Graduate School of Business| N° 13|
- Mamani, A. (2016) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Tesis de Grado. Universidad Peruano Unión. Juliaca. Perú.
- Meléndez, J. (2018). *Competencia digital y gestión del cambio en Centros de Educación Técnica Productiva (CETPROS) de la provincia de Ica - 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Mengíbar, M., Del Río, S. y Terol, F. (2015). *Gestión del cambio*. (En línea). (Consultado el 07 de mayo del 2018). Recuperado en: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Gestion%20del%20Cambio/%5BPD%5D%20Documentos%20-%20Gestion%20del%20Cambio.pdf>
- Ortega, P. y Solano, C. (2015). *La gestión del cambio organizacional en entidades públicas del poder ejecutivo peruano: Una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión privada*. (Tesis de grado) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Perú.
- Paredes, E. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Trabajo de investigación de la Universidad de Pamplona; Colombia.
- Pizarro, S. (2013). *Modelo de gestión de cambio organizacional procesos de estandarización de nuevas prácticas en empresas mineras*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile. Santiago. Chile.
- POLÍTICA NACIONAL DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA AL 2021 (2013). Obtenido en: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- Quispe, C. y Véliz, P. (2013). Clima y compromiso organizacional en las municipalidades distritales de la provincia de Churcampa, Región Huancavelica: Paucarbambilla el Carmen y Locroja. Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. (Tesis de maestría). Universidad Católica del Perú. Lima.
- Silvia, R. (2016). *La teoría de la gestión en el proceso de cambio organizacional de Centros de Elaboración de Fórmulas Lácteas Infantiles de los Servicios de Nutrición de Hospitales Públicos de Alta Complejidad*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de la Plata; Argentina.
- Tejada, J. (2017). *Nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima norte. Perú.
- Terrente, A. y Sánchez, A. (2011) *Concepto y Dimensiones de la Innovación*. Universidad de Oviedo. Organización y Gestión de Centros Educativos. Extraído del 07/05/2018 <http://es.slideshare.net/sakymanoostijeras/innovacin-concepto-y-dimensiones>.
- Villafranca, C. (2010). *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao*". Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación de la Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- Zabaleta, F. (2015). El Desempeño directivo y el Compromiso institucional en la Institución Educativa N° 22494 "Juan XXIII" de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.

VII. ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos

Anexo 1.1 Cuestionario sobre compromiso institucional

Cuestionario sobre Compromiso institucional

Código: 001 Fecha: 19-06-2018

Instrucciones:

Indicaciones:

Marque con una (X) la opción que crea conveniente.

Leyenda

Siempre (S)	4 puntos
Casi siempre (CS)	3 puntos
Algunas veces (AV)	2 puntos
Casi nunca (CN)	1 punto
Nunca (N)	0 punto

ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	S	CS	AV	CN	N
1. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto mi necesidad como deseo.		X			
2. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.			X		
3. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.			X		
4. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.		X			
5. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.				X	
6. Considero que he dedicado gran parte de mí en esta institución por lo que no me gustaría dejar de trabajar aquí			X		
7. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles			X		
8. Permanezco en esta institución por las alternativas de desarrollo profesional que me brinda		X			
9. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución.			X		
10. Siento alegría cuando asisto a trabajar a esta institución		X			

11. En realidad siento como si los problemas de esta institución fueran los míos.			X		
12. Me identifico plenamente con los problemas que afronta la institución			X		
13. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.			X		
14. Me siento emocionalmente ligado a la institución.	X				
15. Me siento como "parte de la familia" en esta institución.			X		
16. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.			X		
17. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.			X		
18. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.			X		
19. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X				
20. Me siento comprometido moralmente para permanecer en esta institución pese a otras ofertas laborales			X		
21. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X				
22. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X				
23. Siento que le debo mucho a esta organización.	X				
24. Asumo plenamente las normas y reglamentos de esta institución	X				

Leyenda:

VARIABLE GENERAL	
COMPROMISO INSTITUCIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-20>	Muy deficiente
[20-39>	Deficiente
[39-58>	Regular
[58-77>	Bueno
[77-96]	Muy bueno

DIMENSIONES	
D1: El compromiso de continuidad. D2: El compromiso afectivo. D3: El compromiso normativo.	
Intervalo	Nivel de logro
[0-7>	Muy deficiente

Leyenda:

VARIABLE GENERAL	
COMPROMISO INSTITUCIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-20>	Muy deficiente
[20-39>	Deficiente
[39-58>	Regular
[58-77>	Bueno
[77-96]	Muy bueno

DIMENSIONES	
D1: El compromiso de continuidad. D2: El compromiso afectivo. D3: El compromiso normativo.	
Intervalo	Nivel de logro
[0-7>	Muy deficiente
[7-14>	Deficiente
[14-20>	Regular
[20-26>	Bueno
[26-32]	Muy bueno

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO INSTITUCIONAL.

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel del compromiso institucional en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

C. AUTORA:

Br. HERNANDEZ HUARCAYA, Carmen Estefanía.

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

G. TÉCNICA:

- Encuesta

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Casi nunca
0	Nunca

I. DIMENSIONES INDICADORES:

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
D1: El compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none">• Deseo de permanecer.• Permanencia para no afectar ritmo de vida.• Permanencia por tiempo invertido.• Permanencia por alternativa de desarrollo.	1, 2,3,4,5,6,7,8
D2: El compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción con la municipalidad.• Identidad con la problemática municipal.• Sentido de pertenencia.• Significado personal.	9,10,11,12,13,14,16
D3: El compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none">• Sentimiento de obligación de permanecer.• Compromiso moral.• Lealtad.• Deber con la institución.	17,18,19,20,21,22,23,24,

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: COMPROMISO INSTITUCIONAL

Título: Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018.


VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISO INSTITUCIONAL	D1: El compromiso de continuidad	Deseo de permanecer	1. Si continuo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.						✓		✓		✓		✓		
			2. Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		Permanencia para no afectar ritmo de vida	3. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						✓		✓		✓		✓		
			4. Si ahora decidiera dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						✓		✓		✓		✓		
		Permanencia por tiempo invertido	5. Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.						✓		✓		✓		✓		
			6. En este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mí.						✓		✓		✓		✓		
		Permanencia por alternativa de desarrollo	7. Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones para encontrar otro trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			8. Trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera.						✓		✓		✓		✓		

Autora: Br. HERNANDEZ HUARCAYA, Carmen Estefanía.

D2: El compromiso afectivo	Satisfacción con la municipalidad	9. Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.								✓	✓	✓	✓		
		10. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.									✓	✓	✓	✓	
	Identidad con la problemática municipal	11. De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema.									✓	✓	✓	✓	
		12. Trabajar en esta institución significa mucho para mí.									✓	✓	✓	✓	
	Sentido de pertenencia	13. En esta institución me siento como en familia.									✓	✓	✓	✓	
		14. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.									✓	✓	✓	✓	
	Significado personal	15. Me siento parte integrante de esta institución.									✓	✓	✓	✓	
		16. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.									✓	✓	✓	✓	
D3: El compromiso normativo	Sentimiento de obligación de permanecer	17. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.								✓	✓	✓	✓		
		18. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.									✓	✓	✓	✓	
	Compromiso moral	19. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.									✓	✓	✓	✓	
		20. Me siento comprometido moralmente para permanecer en esta institución pese a otras ofertas laborales									✓	✓	✓	✓	
	Lealtad	21. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.									✓	✓	✓	✓	
		22. La organización donde trabajo merece mi lealtad.									✓	✓	✓	✓	
	Deber con la institución	23. Siento que le debo mucho a esta organización.									✓	✓	✓	✓	
		24. Asumo plenamente las normas y reglamentos de esta institución									✓	✓	✓	✓	

Gabriela Ramos Córdova

Mg. Gabriela O. Ramos Córdova

 C.P.Pe. N° 1343935230


MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PARCONA-ICA, EN EL AÑO 2018
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Ramos Córdova, Gabriela O.*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Gestión Pública*
VALORACIÓN

Muy Bueno	Buena	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------

Gabriela Ramos Córdova

Mg. Gabriela O. Ramos Córdova

 C.P.Pe. N° 1343935230

Gabriela Olivia Ramos Córdova

Magister en Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PARCONA-ICA, EN EL AÑO 2018
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HERNANDEZ HUARCAYA, GUISELA
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTION PÚBLICA
VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


Mg. Guisela Hernández Huarcaya
CLAD. N° 11974

Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PARCONA-ICA, EN EL AÑO 2018
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR
VALORACIÓN : 85%

Muy Bu eno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------------------	-------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador

Compromiso institucional

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S _r ²
1	3	0	2	3	2	3	2	0	2	2	2	3	2	0	2	2	0	2	3	3	3	2	2	3	48.00
2	0	3	2	0	3	3	0	3	0	1	2	3	3	2	3	0	1	2	3	0	2	2	2	0	40.00
3	0	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	66.00
4	3	3	2	4	0	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	75.00
5	2	2	0	2	1	2	0	2	2	0	1	2	1	1	0	2	2	1	0	2	0	1	0	2	28.00
6	3	4	2	0	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	70.00
7	3	4	2	4	4	3	2	4	0	2	2	3	2	0	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	63.00
8	3	3	2	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	81.00
9	0	4	0	4	4	4	0	3	2	3	3	0	3	3	2	4	0	2	4	4	0	3	0	4	56.00
10	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	3	0	1	2	2	4	68.00
r	0.39	0.43	0.56	0.41	0.30	0.62	0.87	0.58	0.31	0.57	0.59	0.53	0.54	0.60	0.73	0.73	0.70	0.78	0.59	0.47	0.65	0.74	0.70	0.65	14.02
S _i ²	2.09	1.29	0.64	2.21	1.89	0.36	1.89	1.40	1.01	1.56	0.29	1.40	0.44	1.69	1.04	1.60	2.45	0.41	1.20	2.21	2.44	0.64	1.40	1.40	

Valido Valido

K	24
$\sum S_i$	32.95
S _r ²	245.65
α	0.904

Anexo 1.2 Cuestionario sobre gestión del cambio

Cuestionario sobre gestión del cambio

Código:.....001..... Fecha:.....19-06-2018.....

Instrucciones:

I. Instrucciones

Antes de iniciar el proceso de autoevaluación es necesario tomar unos minutos para reflexionar y analizar sobre cómo estamos desarrollando el trabajo en la municipalidad. Este proceso supone la autocrítica constante que nos permitirá identificar cuáles son los desempeños que debemos mantener o mejorar en el perfeccionamiento de nuestro ejercicio profesional. Además, nos permitirá implementar medidas correctivas que favorezcan el desarrollo pleno de la docencia.

1. Luego de haber realizado el proceso de reflexión, análisis y autocrítica se procede a llenar el cuestionario de autoevaluación.
2. Podrás valorar la conducta descrita por cada indicador, con una escala de "0" a "4", según consideres conveniente.

Escala	Equivalencia	Puntaje
Muy bueno	Cumpla muy satisfactoriamente con lo previsto en el ítem.	4
Bueno	Cumpla satisfactoriamente con lo previsto en el ítem.	3
Regular	Cumpla parcialmente con los requerimientos del ítem.	2
Deficiente	Cumpla en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.	1
Muy deficiente	No cumple con los requerimientos del ítem.	0

ÍTEMS	OPCIONES				
	MB	B	R	D	MD
D1: Intencionalidad y Creatividad					
1. Tengo la capacidad para elaborar el diagnóstico situacional de manera participativa sobre la problemática institucional.		X			
2. Puedo analizar el diagnóstico situacional sobre las aspiraciones de los vecinos destacando las fortalezas, y debilidades.			X		
3. Puedo formular objetivos y metas claras para la obtención de resultados enfocados en las necesidades de los vecinos			X		
4. Utilizo estrategias para implementar innovaciones en el servicio al ciudadano.		X			
5. Tengo dominio de habilidades de buen trato, respetando el principio de equidad.			X		

6. Utilizo estrategias novedosas en mi desempeño laboral en la municipalidad.		X			
7. Hago uso de diversas estrategias de trabajo con base en la creatividad			X		
8. Demuestro flexibilidad al abordar problemas desde diversos enfoques.		X			
D2: Impacto y Pertinencia					
9. Realizo las actividades con tendencia a descentralizar las tareas a fin de brindar un mejor servicio.		X			
10. Ejecuto las actividades con tendencia a que las unidades de atención sean más específicas para hacer posible una rápida y acertada respuesta			X		
11. Manejo con claridad los proceso claves en la atención a las exigencias de la comunidad		X			
12. En la municipalidad los directivos consideran a las personas como el activo intangible más valioso y fuente principal de creación de valores de la institución.		X			
13. En la municipalidad mi desempeño es evaluado en función a los resultados que obtienen los usuarios de la institución.	X				
14. La evaluación de mi desempeño en la municipalidad se realiza considerando el principio de equidad		X			
15. Desarrollo experiencias diversas considerando las características y exigencias de los vecinos.		X			
16. Planifico las actividades considerando prácticas habituales de la realidad sociocultural.		X			
D3: Reflexión y sostenibilidad					
17. Ejecuto experiencias de innovación que fortalecen las capacidades organizacionales y de la comunidad para la gestión del conocimiento.	X				
18. Realizo experiencias de innovación que desarrollen capacidades de liderazgo en los trabajadores.	X				
19. En la municipalidad los directivos demuestran habilidad para la toma de decisiones en cuanto a la priorización de gastos		X			
20. En la municipalidad laboro con transparencia en la gestión de los recursos económicos y financieros.		X			
21. El manejo de los recursos financieros de la municipalidad se lleva a cabo considerando la normatividad vigente.			X		
22. Genero conocimientos y evidencias a través de procesos de sistematización de experiencias exitosas.			X		
23. Utilizo acciones de evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		X			
24. Promuevo procesos de evaluación para la toma de decisiones y emprender acciones de mejora		X			

Leyenda:

VARIABLE GENERAL	
GESTIÓN DEL CAMBIO	
Intervalo	Nivel de logro
[0-20>	Muy deficiente
[20-39>	Deficiente
[39-58>	Regular
[58-77>	Bueno
[77-96]	Muy bueno

DIMENSIONES	
D1: Intencionalidad y Creatividad D2: Impacto y Pertinencia D3: Reflexión y sostenibilidad	
Intervalo	Nivel de logro
[0-7>	Muy deficiente
[7-14>	Deficiente
[14-20>	Regular
[20-26>	Bueno
[26-32]	Muy bueno

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL CAMBIO.

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de la gestión del cambio en la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

C. AUTORA:

Br. HERNANDEZ HUARCAYA, Carmen Estefanía.

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

31 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.

G. TÉCNICA:

- Encuesta

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Muy deficiente
1	Deficiente
2	Regular
3	Bueno
4	Muy bueno

I. DIMENSIONES INDICADORES:

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Intencionalidad y Creatividad	<ul style="list-style-type: none">• Diagnostica la problemática prioritaria.• Establece objetivos y metas claras.• Propone estrategias de cambio.• Introduce en su práctica estrategias originales.	1, 2,3,4,5,6,7,8
Impacto y Pertinencia	<ul style="list-style-type: none">• Descentralización de las tareas.• Proceso clave en la atención.	9,10,11,12,13, 14,16

	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de la persona. • Evaluación del desempeño. • Innova su práctica considerando elementos de su realidad sociocultural. 	
Reflexión y sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • La experiencia innovadora ha fortalecido las capacidades organizacionales. • Se ha generado recursos financieros para mantener el proyecto. • Genera conocimientos y evidencias a partir de procesos sistemáticos. • Se promueve la evaluación para la toma de decisiones. 	17,18,19,20,21,22,23,24,

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: GESTIÓN DEL CAMBIO

Título: Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018.


Variable	Dimensiones	Indicador	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems			
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
GESTIÓN DEL CAMBIO	Intencionalidad y Creatividad	Diagnostica la problemática prioritaria	1. Participa del diagnóstico situacional de la institución.						✓		✓		✓		✓		
			2. Analiza las aspiraciones de los vecinos en función a las fortalezas, y debilidades.						✓		✓		✓		✓		
		Establece objetivos y metas claras	3. Formula objetivos y metas claras para la obtención de resultados enfocados en las necesidades de los vecinos.						✓		✓		✓		✓		
			Propone estrategias de cambio	4. Maneja estrategias para implementar innovaciones en el servicio al ciudadano.						✓		✓		✓		✓	
		5. Realiza prácticas de buen trato e igualdad para con el ciudadano.							✓		✓		✓		✓		
		Introduce en su práctica estrategias originales	6. Utiliza estrategias novedosas en su desempeño laboral.						✓		✓		✓		✓		
			7. Utiliza estrategias con base en la creatividad						✓		✓		✓		✓		
			8. Es flexible para abordar los problemas desde diversos enfoques.						✓		✓		✓		✓		
	Impacto y Pertinencia	Descentralización de las tareas	9. En su área se descentralizan las tareas con el fin de realizar un mejor servicio.						✓		✓		✓		✓		
			10. El trabajo en la municipalidad se realiza con														

			tendencia a que las unidades de atención sean más específicas para que permitan una rápida y acertada respuesta.							✓	✓		✓	✓			
	Proceso clave en la atención	11.	En la municipalidad existe claridad sobre los procesos claves en la atención y exigencias de la comunidad							✓	✓		✓	✓			
	Valoración de la persona	12.	En la municipalidad los directivos consideran a las personas como el activo intangible más valioso y fuente principal de creación de valores de la institución.							✓	✓		✓	✓			
	Evaluación del desempeño	13.	En la municipalidad el desempeño de los trabajadores es evaluado en función a los resultados que obtienen los usuarios de la institución.							✓	✓		✓	✓			
		14.	La evaluación del desempeño en la municipalidad se realiza considerando el principio de equidad							✓	✓		✓	✓			
	Innova su práctica considerando elementos de su realidad sociocultural	15.	Desarrolla experiencias de diversas incorporando las características de los vecinos.							✓	✓		✓	✓			
		16.	Planifica actividades considerando prácticas habituales de la realidad sociocultural.								✓	✓		✓	✓		
Sostenibilidad Reflexión	La experiencia innovadora ha fortalecido las capacidades organizacionales	17.	Ejecuta experiencias de innovación que fortalecen las capacidades organizacionales y de la comunidad para la gestión del conocimiento.							✓	✓		✓	✓			
		18.	Realizas experiencias de innovación que desarrolle capacidades de liderazgo en los trabajadores.							✓	✓		✓	✓			
	Se ha generado recursos financieros para mantener el proyecto	19.	En la municipalidad los directivos demuestran habilidad para la toma de decisiones en cuanto a la priorización de gastos								✓	✓		✓	✓		
		20.	En la municipalidad existe transparencia en la gestión de los recursos económicos y financieros.								✓	✓		✓	✓		
		21.	El manejo de los recursos financieros de la municipalidad se lleva a cabo considerando								✓	✓		✓	✓		

		la normatividad vigente.							✓		✓		✓		✓	
	Genera conocimientos y evidencias a partir de procesos sistemáticos	22. Genera conocimientos y evidencias a través de procesos de sistematización de experiencias exitosas.							✓		✓		✓		✓	
		23. Utiliza acciones de evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.							✓		✓		✓		✓	
	Se promueve la evaluación para la toma de decisiones	24. Promueve procesos de evaluación para la toma de decisiones y emprender acciones de mejora							✓		✓		✓		✓	

Gabriela Ramos Córdova

Mg. Gabriela O. Ramos Córdova

 C.P.P.e. N° 1343935230

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL CAMBIO"

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO

DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PARCONA-ICA, EN EL AÑO 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Ramos Córdova, Gabriela O.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Gestión Pública*

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------

Gabriela Ramos Córdova

Mg. Gabriela O. Ramos Córdova
C.P.Pe. N° 1343935230

Mg. Gabriela O. Ramos Córdova
C.P.Pe. N° 1343935230

Gabriela Olivia Ramos Córdova
Magister en Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL CAMBIO"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PARCONA-ICA, EN EL AÑO 2018.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HERNANDEZ HUARCAYA, GUISELA
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTION PUBLICIA
VALORACIÓN :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


Mg. Guisela Hernández Huarcaya
CLAD. N° 11974

Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL CAMBIO"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PARCONA-ICA, EN EL AÑO 2018.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR
VALORACIÓN : 85%

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador

GESTIÓN DEL CAMBIO

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S _r ²	
1	4	4	0	4	3	4	2	4	0	2	3	4	2	2	0	4	3	2	4	3	3	0	2	3	62.00	
2	0	2	0	2	2	2	0	2	2	1	0	2	1	1	1	0	2	1	2	2	0	1	1	0	27.00	
3	4	3	3	1	4	3	2	0	1	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	3	4	3	2	3	58.00	
4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	72.00	
5	0	2	0	2	2	2	1	0	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	33.00
6	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	73.00	
7	0	3	1	4	0	0	2	3	0	0	3	4	0	2	2	1	0	2	4	3	0	2	2	0	38.00	
8	3	4	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	68.00	
9	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	72.00	
10	4	3	0	3	4	4	2	0	3	2	2	0	2	4	3	0	3	2	3	0	4	2	0	4	54.00	
r	0.90	0.85	0.64	0.33	0.67	0.59	0.83	0.53	0.22	0.81	0.58	0.32	0.81	0.47	0.51	0.71	0.68	0.81	0.33	0.54	0.78	0.41	0.56	0.72	14.60	
S _i ²	3.21	0.56	1.16	0.89	1.49	1.41	0.69	2.84	1.01	1.49	0.80	1.49	1.09	0.69	1.00	2.09	1.21	0.40	0.89	1.36	2.21	0.76	0.61	1.84		
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	

K	24
$\sum S_i^2$	31.19
S _r ²	268.21
α	0.922

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Tesis: Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018.

Autora: Br. Carmen Estefania, Hernandez Huarcaya

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables /dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Tipo: no experimental Diseño: Descriptivo correlacional Población: Estuvo constituida por 250 trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018 Muestra: Conformada por 151 trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.
P.E. ¿Qué relación existe entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018?	O.E. Analizar la relación que existe entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	H.E. Existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.	Variable 1: Compromiso institucional Variable 2: Gestión del cambio	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
P.E.1. ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018? P.E.2. ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo	O.E.1. Precisar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018. O.E.2. Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y gestión del	H.E.1. Existe relación positiva entre el compromiso de continuidad y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018. H.E.2. Existe relación positiva entre el	Variable 1: Compromiso institucional Dimensiones: D1: Compromiso de continuidad. D2: Compromiso afectivo. D3: Compromiso normativo. Variable 2: Gestión del cambio Dimensiones:	Técnicas e instrumentos Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario sobre el compromiso institucional Cuestionario sobre la gestión del cambio. Métodos de análisis de datos La información que será recogida a través de los cuestionarios permitiera

<p>y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018?</p> <p>P.E.3. ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018?</p>	<p>cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.</p> <p>O.E.3. Identificar la relación que existe entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.</p>	<p>compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.</p> <p>H.E.3. Existe relación positiva entre el compromiso normativo y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el año 2018.</p>	<p>D1: Intencionalidad y creatividad. D2: Impacto y pertinencia D3: Reflexión y sostenibilidad.</p>	<p>ingresar los datos al software Excel 2014 y SPSS 22 para ser procesados. Una vez obtenidos los datos se procederá a su análisis considerando los siguientes pasos: Codificación.- La información será comparada y se generará códigos para cada uno de los sujetos muestrales. Calificación.- Consistirá en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos. Tabulación de datos. En este proceso se elaborará una data donde se encuentren todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicará estadígrafos que van a permitir conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.</p>
---	---	---	---	--

Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

EL SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAONA QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. **CARMEN ESTEFANIA HERNANDEZ HUARCAYA**, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", quien ha cumplido en aplicar en forma satisfactoria los instrumentos de recojo de información denominado; "**Cuestionario para evaluar el compromiso institucional**" y "**cuestionario para evaluar la gestión pública**", en relación a la tesis de investigación titulada: **Compromiso Institucional y Gestión del Cambio en la Municipalidad Distrital de Parcona, 2018**, con la finalidad de obtener la mención en Magister en Gestión Pública.

Se expide la presente constancia a solicitud de parte del interesado, para los fines que estimen convenientes.

Parcona, 25 de junio del 2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA

Abog. **Timoteo Mascco Cotaquispe**
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Av. Jhon F. Kennedy N° 500 - Parcona

mdparcona@municiparcona.gob.pe

Telf: 056 25 16 19 / 25 11 40

ANEXO 4: Registro de datos

ANEXO 4.1 Registro de datos compromiso institucional

COMPROMISO INSTITUCIONAL																								
	D1: El compromiso de continuidad								D2: El compromiso afectivo								D3: El compromiso normativo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
7	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
8	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4
9	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
10	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
11	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
12	4	2	1	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	4	3	4	3
13	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
14	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
15	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
16	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
17	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
18	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3

19	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
20	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
21	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4
22	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
23	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
24	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
25	4	2	1	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	4	3	4	3
26	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
27	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
28	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
29	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
30	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
31	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
32	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
33	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
34	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
35	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
36	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
37	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
38	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4
39	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
40	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
41	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
42	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
43	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
44	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
45	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
46	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4

47	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	
48	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
49	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
50	4	2	1	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	4	3	4	3	
51	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
52	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
53	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
54	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
55	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
56	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
57	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
58	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
59	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
60	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
61	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
62	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	
63	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4	
64	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	
65	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
66	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
67	4	2	1	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	4	3	4	3	
68	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
69	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
70	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
71	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
72	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
73	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
74	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	

75	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
76	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
77	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
78	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
79	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
80	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
81	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4
82	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
83	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
84	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
85	4	2	1	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	4	3	4	3
86	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
87	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
88	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
89	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
90	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
91	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
92	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
93	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
94	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
95	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
96	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
97	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
98	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
99	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4
100	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
101	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
102	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3

103	4	2	1	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	4	3	4	3
104	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
105	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
106	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
107	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
108	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
109	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
110	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
111	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
112	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
113	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
114	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4
115	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
116	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
117	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
118	4	2	1	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	4	3	4	3
119	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
120	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
121	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
122	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
123	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
124	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
125	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
126	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
127	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
128	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
129	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
130	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1

131	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
132	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4
133	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
134	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
135	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
136	4	2	1	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	4	3	4	3
137	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
138	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
139	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
140	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
141	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
142	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
143	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
144	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
145	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
146	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
147	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
148	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
149	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
150	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	4
151	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3

ANEXO 4.2 Registro de datos gestión del cambio

GESTIÓN DEL CAMBIO

	D1: Intencionalidad y Creatividad								D2: Impacto y Pertinencia								D3: Sostenibilidad Reflexión							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
6	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
7	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
8	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
9	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
10	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
11	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4
12	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
13	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
14	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
15	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
17	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
18	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
19	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
20	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
21	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4

22	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
23	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
24	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4
25	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
26	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
27	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
28	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
30	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
31	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
32	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
33	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
34	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
35	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
36	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
37	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4
38	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
39	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
40	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
41	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
43	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
44	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
45	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
46	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
47	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
48	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
49	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3

50	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4
51	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
52	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
53	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
54	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
56	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
57	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
58	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
59	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
60	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
61	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
62	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
63	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4
64	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
65	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
66	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
67	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
69	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
70	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
71	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
72	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
73	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
74	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
75	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
76	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4
77	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3

78	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
79	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
80	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
82	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
83	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
84	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
85	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
86	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
87	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
88	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
89	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
91	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
92	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
93	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
94	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
95	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
96	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
97	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
98	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4
99	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
100	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
101	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
102	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
104	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
105	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3

106	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
107	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
109	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
110	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
111	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
112	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
113	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
114	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
115	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
116	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4
117	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
118	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
119	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
120	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
122	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
123	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
124	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
125	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
126	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
128	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
129	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
130	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2
131	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
132	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4
133	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3

134	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
135	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4	
136	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	
137	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
138	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	
139	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
140	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	
141	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
142	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
143	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
144	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
145	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	0	1	2	2	2	
146	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	
147	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4	
148	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
149	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
150	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4	
151	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	

ANEXO 5: Evidencia fotográfica



La investigadora aplicando los instrumentos de recolección de datos



