



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del cambio y desarrollo profesional de los trabajadores
de una institución Penitenciaria de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en gestión pública

AUTORA:

Rafael Carbajal Rosa Isabel (ORCID: 0000-0002-5857-0095)

ASESOR

Mg. Cárdenas Canales Daniel Armando (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

Dedico a mi familia por su apoyo incondicional para cumplir con mis objetivos propuestos.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Mg. Daniel Armando Cárdenas Canales, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al Director de la institución trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	18
VI. CONCLUSIÓN	40
VII. RECOMENDACIONES	41
Referencias	42
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del cambio.	19
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión liderazgo	20
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión de recursos humanos	21
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunicación.	22
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión estructura de proceso.	23
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desarrollo profesional.	24
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión exigencia.	25
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión superación profesional.	26
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión desempeño profesional.	27
Tabla 10 Tabla de cruzada de gestión del cambio y desarrollo profesional.	28
Tabla 11 Tabla de cruzada de la gestión del cambio y la exigencia.	29
Tabla 12 Tabla de cruzada de la gestión del cambio y la superación profesional	30
Tabla 13 Tabla de cruzada de la gestión del cambio y el desempeño profesional.	31
Tabla 14 Resultados de la prueba de normalidad.	32
Tabla 15 Prueba de correlación entre gestión del cambio y desarrollo profesional.	33
Tabla 16 Prueba de correlación entre la gestión del cambio y la exigencia.	34

Tabla 17 Prueba de correlación entre la gestión del cambio y la superación profesional.	35
Tabla 18 Prueba de correlación entre la gestión del cambio y el desempeño profesional.	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de gestión del cambio.	19
Figura 2. Niveles de liderazgo.	20
Figura 3. Niveles de la dimensión recursos humanos.	21
Figura 4. Niveles de la dimensión comunicación.	22
Figura 5. Niveles de la dimensión estructura de proceso.	23
Figura 6. Niveles de la variable desarrollo profesional.	24
Figura 7. Niveles de la dimensión exigencia.	25
Figura 8. Niveles de la dimensión normativa legal.	26
Figura 9. Niveles de la dimensión desempeño profesional.	27
Figura 10. Niveles de la gestión del cambio y desarrollo profesional.	28
Figura 11. Niveles de la gestión del cambio y la exigencia.	29
Figura 12. Niveles de la gestión del cambio y la superación profesional.	30
Figura 13. Niveles de la gestión del cambio y el desempeño profesional.	31

Resumen

En la presente investigación cuyo objetivo fue determinar la relación de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. La población censo estuvo conformada por 81 trabajadores de una institución Penitenciario de Lima. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que demuestra alta y fuerte confiabilidad.

De acuerdo a los resultados se arribó que el 61.7% de los encuestados manifiestan que gestión del cambio es regular y el 45,7% de los encuestados declaran que el desarrollo profesional se encontró en el nivel regular. Concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.601$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Palabras clave: Gestión del cambio, desarrollo profesional, autoexigencia, superación profesional y desempeño profesional.

Abstract

In this research whose objective was to determine the relationship of the workers of a penitentiary institution of Lima, 2021.

The type of research was basic from the correlational descriptive level, with a quantitative approach; of non-experimental design, cross-section. The census population was made up of 81 workers from a penitentiary institution in Lima. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability by cronbach's alpha coefficient which demonstrates high and strong reliability.

According to the results, 61.7% of respondents stated that change management is regular and 45.7% of respondents stated that professional development was at the regular level. It concluded according to Spearman's Rho test ($r = 0.601$) indicates a moderate positive correlation, assuming that there is a significant relationship between change management and the professional development of workers in a Lima Penitentiary institution, 2021.

Keywords: Change management, professional development, self-demand, professional improvement and professional performance.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia ha traído decisiones de los gobiernos ante el contagio del Covid-19, para evitar la proliferación han tomado como mecanismo el aislamiento de la población, en caso de Colombia, se inició una cuarentena local y de manera simultánea una nacional en una misma semana, lo cual afectó a todos los aspectos del país, como el trabajo, las ventas y toda actividad económica que hasta ese momento se tuvo con normalidad; estas medidas se llevaron a cabo sin los protocolos respectivos para cada actividad, por ejemplo no se sabe con precisión cuando se está ante un accidente ocasionado por el trabajo, incluso sobre el cumplimiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo (Rodríguez, 2020). El teletrabajo es un mecanismo que se ha tomado como caso excepcional y será de modo transitorio debido a la presencia del COVID-19, lo que ha causado que los colaboradores desempeñen sus funciones desde sus hogares la cual, ha respaldado la medida de salubridad que se está tomando para evitar el contagio masivo y también pueden continuar con sus percepciones para afrontar la vida en familia y cubrir sus gastos (Rojo, et al, 2020).

A nivel internacional, mediante el fortalecimiento de la tecnología, hay la presencia de un cambio y con ello se dan las modificaciones en las maneras de pensar, el cual repercute en diversos casos del ser humano y de las diferentes instituciones, para ello es necesario tanto los seres humanos de manera individual puedan establecer sus cambios dependiendo de los mercados los cuales obligan a la adaptación de los cambios y las empresas de igual manera esta obligadas a implementar diferentes cambios en bien de la institución para adaptarse a los cambios de la nueva realidad la cual demanda de la implantación de mecanismos que le ayuden a cumplir sus metas (Villacreses, 2017).

En Latinoamérica los cambios llegan con desface, pero a pesar de ello las empresas a deben estar preparados para el cambio que demanda las nuevas realidades, las cuales exigen de destrezas que se deben fortalecer a través de la implementación de estrategias adecuadas (Johnson, 2017). Se nota el temor por el cambio, en esta realidad que ha tomado por sorpresa a las entidades, los que aún están en proceso de implementar sus nuevas formas de trabajo para que puedan seguir operando en condiciones en los que se han cambiado el uso de recursos y otros. (Martínez, Carrasco y Bull, 2018). La mayoría de las empresas han

considerado como alternativa conservar a su fuerza de trabajo, ya que ellos son los que conocen los procesos de la empresa y su desempeño es mejor, ya que tiene sus competencias desarrolladas a lo largo de un determinado tiempo. (Pérez, Vilariño y Ronda, 2016).

En el Perú, se percibe una transformación que trae como una necesidad un cambio necesario para que las empresas puedan adaptarse a los cambios que se vienen implementando, lo cual está relacionado con el crecimiento de las empresas. (Ramírez, Laitón y Ruiz, 2017). Por un lado, el gobierno lanza mecanismos de cómo aplicar las normas en base a lo solicitado, las empresas se ciñen a lo que pide el gobierno con la finalidad de evitar las multas que le puede dar por incumplimiento, en ese espacio de consenso todas las partes, logrando un beneficio todas las partes. (Lobo, Ramírez, Torres y Hadabel, 2020).

En el Instituto Nacional Penitenciario de Lima, en cuanto a la administración referida al cambio se relaciona con la burocracia, dejando de lado misión y visión del nosocomio. Por ello los colaboradores todavía conservan las ideas que los cambios no son necesarios, ya que se ha cometido el error de no compartir de manera clara los objetivos de la entidad, y como consecuencia de este desconocimiento se tienen trabajadores apáticos y con desgano, por lo cual no muestran eficiencia en su desempeño. Asimismo, se busca analizar teorías que clarifiquen las variables para tener una idea más clara al respecto, llegar a un paradigma para poder compartirlo con los colegas dentro de una entidad. La presente investigación me motivó a investigar porque observó que los trabajadores no están de acuerdo con los cambios que se dan durante el año, no responde con un buen rendimiento en su labor. Por tal motivo, entorno a los cambios que se puedan dar, los gerentes esperan resultados positivos para la institución.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021? También, detalló los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y la autoexigencia?, (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral? y (c) ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral?

En la justificación teórica, busca la mejora para la sociedad, mediante la indagación cómo la gestión del cambio y el desarrollo profesional está vinculada en

el compromiso institucional. Se busca que esta indagación contribuya con datos para resolver las dificultades en otros contextos. La contribución en la justificación práctica, el aporte práctico se sustenta en el análisis de las variables de una mirada más completa. Además, los resultados serán de suma importancia para tomar algunas decisiones favorables para la entidad y en la justificación metodológica, busca brindar pautas para la solución de las dificultades que se han encontrado en la empresa para poder aplicar los procesos adecuados. Asimismo, una vez validado y aplicado su confiabilidad los instrumentos serán válidos para las futuras investigaciones.

El objetivo general: Determinar la relación de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021. Los objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre la gestión del cambio y la autoexigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021, (b) Identificar la relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021 y (c) Establecer la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario de San Juan de Lurigancho, 2021.

Del mismo modo, se puntualizó la hipótesis general: Existe relación entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre la gestión del cambio y la autoexigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021, (b) Existe relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021 y (c) Existe relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

También, se realizó la revisión de los hallazgos como: antecedentes nacionales según Huayre (2020) en su publicación el objetivo se buscó establecer la relación entre la gestión del cambio y la cultura organizacional, con enfoque cuantitativo, correlacional y diseño no experimental. Para el estudio se consideró una población conformada por 38 trabajadores del Hospital de Huaycán, realizándose un muestreo por conveniencia. Se utilizó el cuestionario como instrumento, y el estadístico fue el Rho de Spearman. Cuyo resultado arrojaron que existe una relación muy fuerte entre ambas variables, con un valor de 0.875.

Hencke, Palomino, Terrones y Agama (2020) en su publicación el objetivo fue determinar la incidencia en el desarrollo profesional, de la inteligencia emocional y el clima laboral. El lugar de estudio fue CORPAC, en el Callao, para ello se contó con la colaboración de 120 trabajadores, distribuidos de acuerdo a sus actividades dentro de la empresa: profesionales, funcionarios, controladores, operacionales, técnicos y administrativos del aeropuerto, se usó un muestreo por conveniencia, y un cuestionario de 60 preguntas, con una metodología de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo. Luego del análisis a través de medio informáticos, se determinó que 0.05, ($p=1,000$) es el resultado de significancia.

Del Águila (2019) en su publicación tuvo como objetivo analizar y verificar si existe influencia del gobierno abierto y la gestión del cambio, dentro del Gobierno Regional de La Libertad 2017, ello dentro del marco de la modernización de las entidades públicas. Para el estudio se tuvo una población de 300 profesionales del sector público, considerándose una muestra de 108 trabajadores. El estudio fue no experimental, correlacional y transversal. De acuerdo a los resultados del estudio, podemos mencionar que la variable gobierno abierto, tiene una influencia significativa las variables mencionadas. Conforme a la opinión de los entrevistados, el Gobierno Abierto tiene un nivel medio bajo (94%); así mismo, la Gestión del Cambio también muestra un resultado de nivel medio bajo (91%).

Yatto (2018) en su estudio busca determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión del cambio. El estudio se realizó en el Proyecto Especial de Madre de Dios, el tipo no experimental, correlacional, transversal. La población está conformada por todos los trabajadores del proyecto especial, y se tomó una muestra probabilística de 60 trabajadores. Luego de realizado el cuestionario para

ambas variables, y usando el estadístico Tau b de Kendall (0.465), se logra demostrar que existe una relación positiva media entre ambas variables.

Giraldo y Llovera (2018) en su publicación, tiene como objetivo, estudiar la influencia de la variable desarrollo profesional en el desempeño laboral, dentro de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018, como población se tomó a los trabajadores CAS de esta institución, conformada por 68 trabajadores, con una metodología de diseño no experimental, correlacional causal. Luego de aplicado el cuestionario, se concluye que el desarrollo profesional resulta con un valor eta de 0.187, y el desempeño laboral es de 0.298. Con ello, se acepta la hipótesis que menciona que la influencia entre ambas variables es débil.

Antecedentes internacionales según Castro y Díaz (2021) publicó su estudio: La comunicación interna como área estratégica para la innovación a través de la gestión del cambio y la felicidad organizacional. Universidad de Málaga (España), en dicho estudio, el autor indaga sobre la existencia de relación entre la capacidad de innovación de una organización y la gestión que hace de su comunicación hacia públicos internos. En esta investigación se aborda la innovación empresarial desde diversos aspectos, pues se considera a esta como un aspecto importante para el desarrollo y supervivencia de la empresa en el largo plazo. En este estudio se analiza la comunicación interna, y como este aspecto tiene relación con la innovación y la cultura organizacional, y finalmente como colabora en lo que llamamos felicidad organizacional. De acuerdo a los resultados, se concluye que la dirección estratégica resulta indispensable para la innovación; asimismo, se hace necesaria para la fidelización, la mejora de la productividad, la identificación y el bienestar y felicidad de los trabajadores a través de la transmisión de conocimiento y el reconocimiento de liderazgo. En la práctica resulta muy valioso el asociar las variables de la buena gestión de las comunicaciones internas con una mejora en el rendimiento de la innovación de la empresa.

Moreno (2021) en su estudio titulada: La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. Universidad Autónoma del Estado de México. Este artículo busca determinar en cuál es el nivel de influencia de la gestión del cambio en la colaboración virtual, la transformación digital, la agilidad estratégica de la organización, considerando los impactos generados por la pandemia del COVID-

19. El diseño de investigación (Leedy y Ormrod, 2001) fue de tipo transversal – transeccional–y no experimental, se realizaron en un mismo momento. Las conclusiones de este estudio revelan que existe una relación significativamente positiva de la gestión del cambio en diversas capacidades necesarias de las organizaciones ante la crisis.

Dante (2018) en su estudio titulada: Diseño de una auditoría del conocimiento organizacional orientada hacia los procesos principales y el desarrollo profesional, Facultad de Comunicación, Universidad de La Habana, Cuba. Tiene como finalidad verificar como la auditoria de conocimiento, a través de los procesos, puede analizar los indicadores que miden el desarrollo profesional en los individuos y de qué manera se pueden ver favorecidos. Este estudio permite la identificación de que aspectos del capital humano debe ser potenciado, sin incluir ninguna metodología ajena a esta orientación. Las conclusiones a las que arribó el estudio muestran que las debilidades y fortalezas, así como el conocimiento de los procesos de la empresa, proporcionan una base para regular los procesos de la organización, así como la de los componentes humanos y tecnológicos. Concluye además que la auditoria de conocimiento, se convierte en un guía para el desarrollo profesional, la mejora de los procesos de la organización y el crecimiento de las competencias profesionales dentro de cada área. Con la identificación de las fortalezas y debilidades, la organización se ha visto beneficiada la plataforma de decisiones estratégicas. El enfoque de esta metodología se aplicará en los diferentes casos haciendo ajustes en su diseño.

También, Sangra, Esteves y Seijo (2018) sobre el desarrollo profesional a mediante las ecologías de aprendizajes: perspectiva del profesorado, España, busca realizar una descripción donde toman en cuenta la actualización de los maestros de primaria, cuantitativo, participaron alrededor de 73 colaboradores a quienes se les aplico un test, los que mostraron que hubo deficiencias en el uso de las tecnologías, es por ello que se producción era mínima en cuanto a los que demandaba.

Teorías que explican los procesos de cambio, teoría del ciclo de vida Van de Ven (2004) citado por Pariente (2010), explicó que el proceso de cambio dentro de institución. La teoría teleológica explica que es una organización o grupo de organizaciones de cooperación, cuando un nuevo Estado deseado se construye

socialmente y el consenso llega con los medios y recursos necesarios para alcanzar el Estado que se desea (Bonilla, Castro y Gómez, 2020). La teoría dialéctica Van de Ven (2004), explica el proceso de cambio entre las organizaciones que luchan entre sí por sus contradicciones es decir se da la lucha de contrarios, esta lucha hace que surja el cambio y como consecuencia de la innovación por las contradicciones sea posible el desarrollo (Álvarez y Preinfalk, 2018).

Teoría del riesgo e incertidumbre de Tamayo, Gutiérrez y Martínez (2007) señalaron que hablan de cambio, de lo nuevo, sentido de urgencia, liderazgo, coalición, planificación, estructuras de transición, comunicación y reconocimiento. Reportan la importancia de ser flexible. El primero se refiere a la capacidad de cambio de los implantadores y la capacidad de los receptores para reaccionar a las situaciones que enfrentan, a menudo impredecibles. La comunicación implica diálogo, la provisión y recepción de información que es necesaria para el éxito del proyecto.

El enfoque de gestión del cambio, en cuanto a enfoque tomamos el planteamiento teórico de Arias (2008), quien, refiriéndose al cambio estratégico, argumenta que: las organizaciones se están desarrollando actualmente en un mundo de variaciones constantes, cada vez más aceleradas y compleja, de ahí que las organizaciones deben tener la capacidad de adaptarse al entorno en el que viven para poder sobrevivir en un entorno altamente competitivo. Sin embargo, ningún cambio tiene una sola causa, siendo siempre el motivo de ello una combinación de varios factores externos y / o internos y con una importancia relativa variable (Prado, 2018).

Paradigmas de gestión del cambio, los paradigmas que guía la investigación cuantitativa son el positivismo y el pos positivismo, el cual pretende explicar el fenómeno en estudio para predecirlo y controlarlo (Ramírez, Laitón y Ruiz, 2017).

La definición de la variable gestión del cambio según Domínguez & Giordano (2009), definieron es la evaluación y planificación de los procesos de cambio de tal forma que, al llevarse a cabo, resulte eficiente de acuerdo a parámetros y metodología establecida, de manera que resulte en un cambio eficiente; busca conseguir los objetivos, venciendo todas las resistencias que se presenten. También, Díaz (2020) define la gestión de cambio como la respuesta a los problemas que pueda presentas los cambios en la estrategia organizacional. De la

misma forma, Chen, Cerdas y Rosabal (2020) mencionan que las estrategias que elige implementar la organización son las que derivan en el cambio estratégico. Las organizaciones requieren de cambios periódicos, debido al avance tecnológico, las formas de producción, de organización, de los canales de venta, las competencias laborales y los hábitos (Duque y Paiva, 2020). Se mire por donde se mire, siempre habrá cambios en el entorno que deben estar preparadas para incorporarse a dichas permutas, e inclusive lograr anticiparse, es la única presentación de alcanzar el éxito. Si la organización no se renueva de manera permanente, no podrá sobrevivir a este mundo competitivo (Recuenco, 2020).

Además, a cerca de las etapas del cambio organizacional, podemos mencionar que el cambio no es fácil, en principio, las mismas personas difícilmente están dispuestas a asumir el esfuerzo que se requiere para ello y, aun así, es muy fácil volver a lo que ya estaba establecido antes del cambio. Kurt (1946, citado por García (2020) estableció un proceso mediante el cual, se puede establecer un proceso de cambio efectivo y duradero de manera adecuada, mediante estos tres pasos: (a) Descongelamiento: Es la etapa en la que se llega el nivel de insatisfacción que obliga a la decisión por el cambio. Se revisan, generan y consolidan las opciones y fuerzas a favor del cambio. La motivación, la ansiedad y preocupación son suficientemente altos para justificar los costos que implican aun cambio, (b) Cambio: En esta etapa es donde se inicia con las modificaciones que se han planeado, se debe empezar con aquellos cambios que son más fáciles de implantar, pasando luego a los que requieren mayor atención y complejidad. Es en esta etapa en la que se corren los mayores riesgos de error, y es donde la alta gerencia debe poner mayor atención, al ser la etapa más larga y costosa y (c) Nuevo Congelamiento (Consolidación Del Cambio): En esta fase es en la que se crean las nuevas condiciones y en donde se busca garantizar que los cambios establecidos se mantengan y asegurarse el buen desempeño en este nuevo ambiente. La alta gerencia en esta fase debe tomar el rol protagónico para apoyar esta nueva etapa y evitar retrocesos hacia las etapas previas en a la implementación de los cambios, pues incluso podría llevar al fracaso de la organización.

Primera dimensión: Liderazgo según Domingo & Giordano (2009) los estudios señalan al liderazgo como el proceso mediante el cual se influencia

positivamente desde un individuo hacia un grupo de personas con la finalidad de lograr un objetivo común. Por otro lado, Puertas, Sotelo y Ramos (2020) que el liderazgo cumple un rol importante en el proceso de cambio, pues el liderazgo establece la visión que se quiere para la organización en el futuro, el liderazgo comunica y motiva a los subordinados a librar los obstáculos que aparezcan en el proceso de transformación.

Indicadores: Visión compartida, según Crespo (2020) a través de este indicador se busca medir cual es el grado en que los líderes están comprometidos con la propuesta de cambio de la organización. Se evalúa en qué grado se tiene el compromiso para apoyar dicho proceso en el grupo de personas involucrados. También, Habilidades de liderazgo, Sepúlveda y Molina (2019) trata de mostrar cual es el grado de habilidades que muestran los líderes de acuerdo a su grado de responsabilidad. Es importante que en las organizaciones exista un plan para ir capacitando y a los jóvenes, quienes irán absorbiendo capacidades y experiencia para ser los líderes que lleven adelante los procesos de cambio. Además, Confianza, Marín y Quintero (2018) se define como el grado de confianza que proyectan los líderes hacia las personas de la organización, que le permita de parte de ellos la cooperación necesaria para llegar a implementar los procesos de cambio. Este aspecto es importante debido a que se necesita que las personas crean en sus líderes, para que la relación de confianza perdure a lo largo del tiempo. De la misma forma, Trabajo en equipo, según Guínez, Maragañ y Gomar (2018) el cual define el grado en que los líderes logran fomentar la colaboración entre los individuos que conforman el grupo, el apoyo mutuo es necesario para el logro de los objetivos. Para lograr estos objetivos, el líder debe lograr la colaboración no solo entre los componentes de un grupo, sino también con otras áreas, puesto que los departamentos de una organización se encuentran interrelacionados. Además, Agentes de Cambio, según Roa, Dulcic, Carrizo, Alcayaga y Carmona (2018) se parte de la premisa que los líderes deben encontrarse en todos los niveles y en todas las áreas, de forma que se convierten en el hilo conductor entre todas las áreas que se necesitan para los cambios propuestos. Es por ello, que es necesario que los líderes tengan coordinación tanto con los trabajadores a su cargo, como con los gerentes o directivos que están directamente involucrados en la toma de decisiones.

Segunda dimensión: Persona según Domínguez & Giordano (2009) expresaron que las personas que tiene motivación, capacitación, y reconocimiento son aquellas que trabajan mejor y se alinean con los proyectos de la organización. Además, Johnson (2017) señaló que es vital establecer el aporte que estas personas pueden brindar en el establecimiento de los objetivos, principalmente en aquellos que tengan que ver con los procesos de transformación que se tienen programados. También, Rodríguez (2020) menciona que son las personas quienes finalmente deben aceptar e instaurar los cambios en las organizaciones, es por ello que se hace necesario que se les motive, se les involucre y se logre el compromiso de estas para alinearlas a los objetivos de la organización.

Indicadores: Motivación según Giraldo (2018) menciona como el grado en que las personas se sienten motivadas para alinearse a los cambios programados por la organización. Podemos visualizar ello, en el impulso positivo de la persona para realizar las acciones requeridas, en búsqueda de la mejora continua, tanto personal como en el plano colectivo para conseguir los objetivos organizacionales.

De la misma forma, Habilidades, conocimientos y aptitudes según Mora, Urquijo y Ramírez (2018) es el grado de conocimientos, habilidades y aptitudes que tienen los integrantes de una organización, lo cual es necesario para aplicar las competencias y experiencia que a su vez le permite generar nuevos conocimientos durante el proceso de cambio. Además, Confianza entre pares según Martínez, Carrasco y Bull (2018) se mide a través de la confianza que existe entre personas del mismo nivel. Es necesario la búsqueda de no defraudar al otro, lo que impulsará la cooperación mutua para aportar en el proceso de cambio. En cuanto a los Valores compartidos según Ramírez (2017) es un indicador que busca alinear los valores individuales de las personas con los valores de la organización. Este análisis se centra en verificar y medir las convicciones personales, sobre lo que es correcto y deseable y como estos valores se aplican en la vida diaria dentro de la organización y como se alinea a los objetivos.

Tercera dimensión: Comunicación, es el proceso de los flujos de información entre emisor y receptor, puede ser un sistema de símbolos que se entiende entre ambas. Asimismo, Domingo & Giordano (2009) menciona que, en muchas ocasiones, la comunicación del emisor tiene como objetivo la modificación de conducta del receptor, es decir, busca que este último aprenda. Es por ello que se

da la importancia muy alta a la comunicación para el cambio estratégico en las organizaciones.

Indicadores: Canales y medios de comunicación según López (2019) es el indicador que trata de mostrar los medios a través de los cuales se divulga la información, y además si estos mensajes son los correctos y son adecuadamente usados, es un aspecto relevante en todo proceso de cambio organizacional. Además, Comunicación de la visión según Arévalo y Ortiz (2019) es el indicador que trata de medir hasta que nivel, es recibido por todos los trabajadores la visión del cambio que se busca. Es necesario saber cuál es el nivel de entendimiento de los procesos, si son conscientes del cambio y si los líderes están involucrados plenamente con este proceso, para poder enmarcarlos dentro de la visión de cambio de la organización. También, Comunicación para el cambio según Enghel (2017) mediante este indicador, recabamos el nivel de comunicación que se utiliza para impulsar el cambio en la organización. Si la comunicación tiene una retroalimentación efectiva, es decir tanto de manera ascendente como descendente, se pueden lograr los objetivos de manera más certera y con mucho menor incertidumbre.

Cuarta dimensión: Estructura y procesos según Domingo & Giordano (2009) precisaron que la estructura como un conjunto de todas las áreas de trabajo y su coordinación entre cada una de ellas. Además, Johnson (2017) manifestó que la estructura organizacional muestra la manera como se dividen los roles de cada persona y de cada área, y como deben cumplir estos roles con el mayor rendimiento a favor de los objetivos de la organización. También, Indicadores: Claridad en la definición de roles según Zych, Beltrán, Ortega y Llorent (2018) este indicador trata de mostrar que tan claras son las funciones por cada persona y por cada departamento asignado. Es fundamental que estas funciones o roles sean comprendidos y aceptados por cada miembro de la organización. Además, Flexibilidad de la estructura según Larios, Muñoz y Gómez (2018) mencionan el grado en que las organizaciones facilitan la adaptación a los nuevos cambios y roles. Que cada persona y área logre adaptarse a las nuevas tareas de manera más eficiente, asumiendo el cambio para el desarrollo organizacional. Además, Flexibilidad de los procesos según Villaquiran, Molano, Portilla y Tello (2020) Es el grado en que los procesos se encuentran más aptas para recibir los cambios

propuestos. Estos procesos deben facilitar a las personas y áreas la adaptación y mejorar la eficiencia para la ejecución de nuevas tareas.

Definición de la variable desarrollo profesional según Martínez y Salanova (2003) es la formación de capacidades y el desarrollo del potencial de las personas, a través de la autoexigencia que le permita mejorar sus habilidades, ampliar su conocimiento y aptitudes. Es importante que el conocimiento sea transmitido de manera correcta, pues lo contrario conlleva a perjuicios que se traducen finalmente en costos, como son los accidentes laborales, la mala atención a los clientes internos y externos, y en general, la baja productividad. Asimismo, Bonal, Valcárcel y Roger (2020) definieron que son espacios donde el colaborador despliega sus habilidades para demostrar sus capacidades frente a sus responsabilidades y con ello se van ganando un espacio en la aceptación de los grupos de trabajo con los cuales desempeñara sus funciones. Ortega y Jara (2019) aplican las herramientas tecnológicas para poder interactuar entre los participantes y concretar acciones. También, Pereira, Castro, Córdova y Apolo (2019) el desarrollo de las habilidades de los colaboradores dependerá de una constante predisposición para aprender nuevos procesos mediante capacitaciones que le permitan perfeccionar sus desempeños y con ello gana la empresa, ya que el colaborador será más eficiente. Valdivieso y Ángeles (2016) sostuvieron que manifestaron que el profesional debe contar con las cualidades de conocimiento para obtener resultados dables luego incorporar en el proceso de desarrollo de las actividades diarias. Asimismo, Favaro y Lagos (2020) puntualizaron que si un profesional está en constante actualización de las estrategias modernas en la enseñanza mejorara el rendimiento laboral, logrando mejores resultados en su quehacer.

Oyarce, Muñoz, Valderrama y Valqui (2020) es la formación de capacidades y el desarrollo del potencial de las personas, a través de la autoexigencia que le permita mejorar sus habilidades, ampliar su conocimiento y aptitudes. Es importante que el conocimiento sea transmitido de manera correcta, pues lo contrario conlleva a perjuicios que se traducen finalmente en costos, como son los accidentes laborales, la mala atención a los clientes internos y externos, y en general, la baja productividad. Además, Gallegos, Solís, Procel y Loaiza (2020) se considera a las personas que desean incrementar su profesionalización para la

mejora de su desempeño, y se convierte en un indicador para poder contar con accesos al mundo laboral

Primera dimensión: Auto exigencia según Martínez y Salanova (2003) definieron como la exigencia que tiene cada persona y que no toma en cuenta las dificultades del proceso sino el objetivo, es enfocarnos en lograr nuestra meta personas evitando la autocrítica que muchas veces resulta destructiva.

Indicadores: Autoexigencia racional según Torres (2019) menciona que la autoexigencia racional es la que ayuda en la mejora sin afectar el proceso psicológico, cuidando la salud mental de individuo. Por ello, podemos decir que la autoexigencia racional busca lograr los objetivos de mejora personal, pero de manera medida o moderada que no afecte la salud psicológica del individuo. También, el reconocimiento según Verón (2019) menciona al reconocimiento como el acto de identificar a si mismo dentro de algo que se desarrolla, además de recibir esa identificación por parte de la organización, el cual se puede mencionar que es un reconocimiento social de sus capacidades como individuo en determinada categoría. Del mismo modo, Virtud, según Gallego y Vidal (2018) sostiene que es un hábito de las personas que tratan de minimizar sus defectos y maximizar sus virtudes, lo hacen por cuenta propia, equilibrando los sentimientos pasionales y las acciones que está dispuesta a realizar de manera equilibrada.

Segunda dimensión: Superación laboral según Martínez y Salanova (2003) definieron como el esfuerzo que realiza la persona para mejorar en los aspectos multidimensionales de su vida laboral, como son las de disciplina, esfuerzo, responsabilidad, decisión. Esto se logra con una decisión consciente tomando en cuenta las limitaciones y las condiciones que son necesarias para esta mejora profesional.

Indicadores: Disciplina según Martínez y Agüero (2020) se entiende como el desarrollo del orden y autocontrol de las personas basados en un conjunto de normas y reglas. Permite el incremento de la autoestima y seguridad individual. De igual forma, Voluntad según Leyva y Bonal (2020) definimos como la acción inmediata a la reflexión racional, que nos impulsa a satisfacer las necesidades primordiales del ser humano. Puede generar un conflicto interno, al contrapesar lo racional con el accionar, pero la voluntad muchas veces prevalece por encima de la razón. Igualmente, Dedicación según

La dedicación consiste en el sentido de aplicación al trabajo, es un sentido de esfuerzo, inspiración, orgullo y entusiasmo al ejecutar las tareas encomendadas.

Tercera dimensión: Desempeño laboral según Martínez y Salanova (2003) precisaron como el proceso de planificación de y establecimiento de metas a ser cumplidas y que nos brindan puntos a ser medidos y revisados de ser necesarios, para una mejora continua y reconocimiento de la labor.

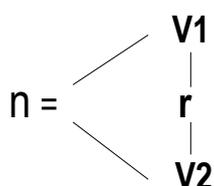
Indicadores: Formación, para Chávez (2020) la define como el empeño que pone una persona para poder lograr mejorar sus capacidades en un determinado ámbito laboral. El comportamiento de esta persona en su puesto de trabajo está ligado directamente a cumplir sus funciones y son determinantes para su formación y su autorrealización. Además, Capacidad según Acosta (2020) de manera general, podemos definir la capacidad como la aptitud de las personas de lograr derechos y posibilidad de adquirirlos y por sí misma y obrar en ese sentido. También, Aprendizaje según Aparicio y Ostos (2021) mencionan que el aprendizaje es adquirir nuevos conocimientos, a partir de diferentes factores, como el autoaprendizaje, desde un libro, un video, o también desde un docente, que le permitan descubrir cosas nuevas, o ampliar los conocimientos que ya tiene con la colaboración de otras personas o el resultado de investigaciones previas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación: fue básica, según Sánchez y Reyes (2015) es aquella que busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos. Es decir, el investigador se preocupa por el desarrollo del conocimiento científico y no se le exige que explique la implicación práctica de su estudio.

Diseño de investigación: el diseño fue no experimental, porque no se realiza ningún tipo de manipulación y de corte transversal, porque las variables se miden en un único tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018, p.150). El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Gestión del cambio
- V2 : Desarrollo profesional
- r : Correlación

Según Hernández y Mendoza (2018) los autores mencionaron que el enfoque es cuantitativo, porque se realiza la recolección de datos para responder las preguntas plantadas y comprobar las hipótesis establecidas.

Al respecto, Bernal (2016), indicó que el método de investigación es hipotético deductivo, es el conjunto de teorías y conceptos básicos, elaborando en forma deductiva las consecuencias empíricas de las hipótesis y tratada falsearla para reunir información pertinente, es decir busca la solución a problemas planteados.

El nivel es descriptivo correlacional, busca identificar el grado de correlación que existe, es decir, su finalidad es: si la primera variable aumenta de la misma forma la segunda variable aumentar (Sánchez y Reyes, 2016).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de gestión del cambio

Gestión del Cambio, busca facilitar y conseguir la implementación exitosa de los procesos de transformación, lo que implica trabajar con y para las personas en la aceptación y asimilación de los cambios y en la reducción de la resistencia (Domínguez & Giordano, 2009).

Definición operacional de gestión del cambio

Se representa las dimensiones de la gestión del cambio, que está representada por cuatro dimensiones, quince indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 30 preguntas y la escala de medición es ordinal.

Definición conceptual de desarrollo profesional

Martínez y Salanova (2003) menciona que el desarrollo profesional, es el proceso continuo marcado por el deseo de superación del empleado. Es decir, es una etapa en la que un trabajador se siente satisfecho y feliz con las tareas que desempeña hacia la institución.

Definición operacional de desarrollo profesional

Se consideró de acuerdo al autor base tres dimensiones, nueve indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 18 preguntas y la escala de valoración es ordinal.

La escala ordinal es uno de los niveles de medición que nos otorga la clasificación y el orden de los datos sin que realmente se establezca el grado de variación entre la escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018) definieron que la población es el conjunto de personas. Por lo tanto, en la investigación se consideró a todos los trabajadores de la institución mencionada un total de 81 trabajadores de la institución mencionada.

También, Hernández y Mendoza (2018) precisaron que la muestra es una parte de la población, en esta investigación no se consideró la muestra de estudio.

Muestreo: Es no probabilística por conveniencia o intencional. En la presente investigación al no contar con una población representativa no se consideró el muestreo.

Criterios de inclusión: Se consideró a todos los trabajadores de la institución mencionada.

Criterios de exclusión: Se excluye al personal de limpieza

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

Se utilizó la técnica de encuesta, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz (Valderrama, 2015).

El instrumento de tipo cuestionario, es el mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrarla información, formularios, pruebas, test, escala de opinión y lista de cotejo (Sánchez y Reyes, 2016)

La Validez del instrumento, señaló Soto (2014) es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende. También, se define como el grado en que un instrumento realmente pretende medir la validez. Es decir, en la presente investigación la validez fue realizado mediante juicio de experto que está constituida por los doctores y magíster de la casa de estudio, quienes dieron como tres criterios que son: relevancia, pertinencia y claridad, para determinar que es aplicable. De la misma manera, se menciona a los expertos realizados: Mg. Daniel Armando Cárdenas Canales y Dr. Nerio Janampa Acuña.

La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas y se refieren al grado en la cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados (Valderrama, 2015). Es decir, se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores de una institución que cuenta con las mismas características que la unidad de análisis para prevalecer su fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Asimismo, los resultados de la confiabilidad fueron de la gestión del cambio que fue: 0.937 que es una alta confiabilidad y el desarrollo profesional de 0.854 que es de fuerte confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Una vez establecida la realidad problemática, se realizó la operacionalización de las variables para establecer los problemas específicos, objetivos e hipótesis. Se ejecutó a realizar el permiso a la persona encargada mencionada para realizar la aplicación de muestra de estudio mediante el formulario google para recoger información de los encuestados de las Instituciones mencionada, para proceder el procesamiento de los datos.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó el vaciado de datos de las encuestas aplicadas de los colaboradores para dar respuesta al objetivo e hipótesis e utilizó Excel y SPSS, donde se

detallaron la suma de las variables y de las dimensiones, la hipótesis de demostró mediante la prueba es no paramétrica (Rho de Spearman)

3.7 Aspectos éticos

Se enmarcó detalladamente percibiendo la guía de la Universidad establecida por la comisión de grados y títulos aprobada por la comisión de la casa de estudio por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011- 2020-VI-UCV donde se consideró para realizar el uso del turniting.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

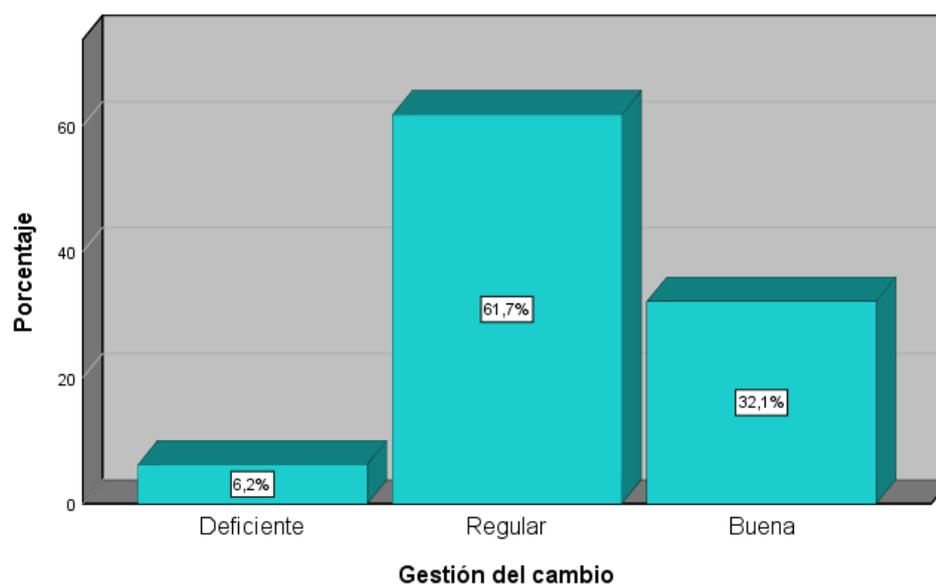
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del cambio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	6,2%
	Regular	50	61,7%
	Buena	26	32,1%
	Total	81	100%

Figura 1

Niveles de gestión del cambio.



Se observa que el 61.7% de los encuestados manifiestan que gestión del cambio es regular, el 32.1% de los encuestados señalan que la gestión del cambio es buena y el 6.2% de los encuestados muestran que la gestión del cambio es deficiente.

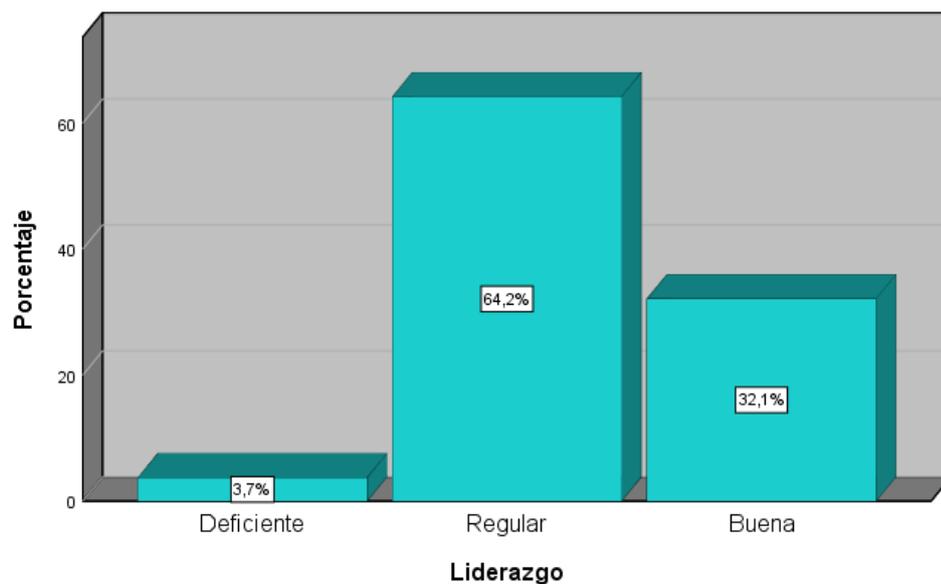
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	3,7%
	Regular	52	64,2%
	Buena	26	32,1%
	Total	81	100%

Figura 2

Niveles de liderazgo.



Teniendo en cuenta los resultados, el 64.2% de los encuestados opinan que el liderazgo es regular, el 32.1% de los encuestados señalan que es buena y el 3 % de los encuestados expresan que el liderazgo es deficiente.

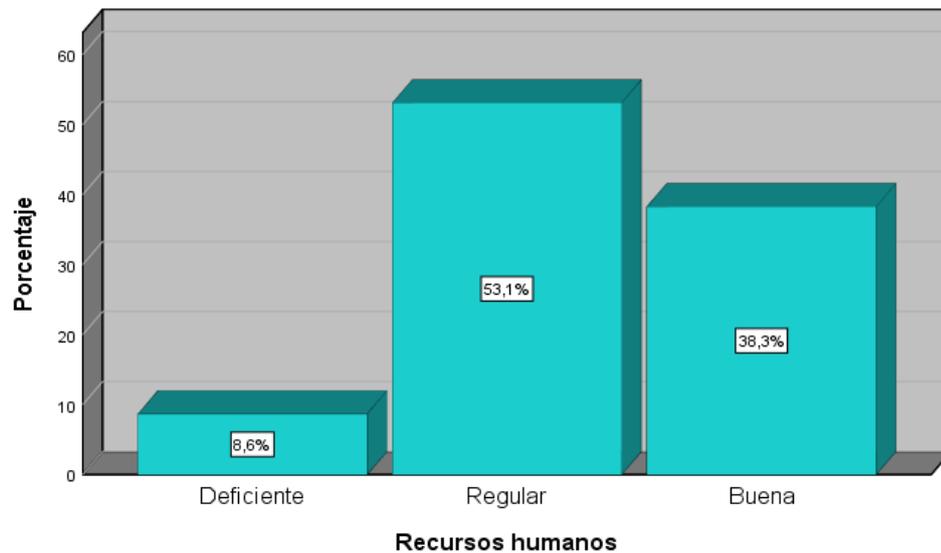
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	7	8,6%
	Regular	43	53,1%
	Buena	31	38,3%
	Total	81	100%

Figura 3

Niveles de la dimensión recursos humanos.



Teniendo en cuenta los resultados, el 53.1% de los encuestados señalan que los recursos humanos, el 38.3% de los encuestados presentan que es buena y 8.6% de los encuestados indican que los recursos humanos son deficientes.

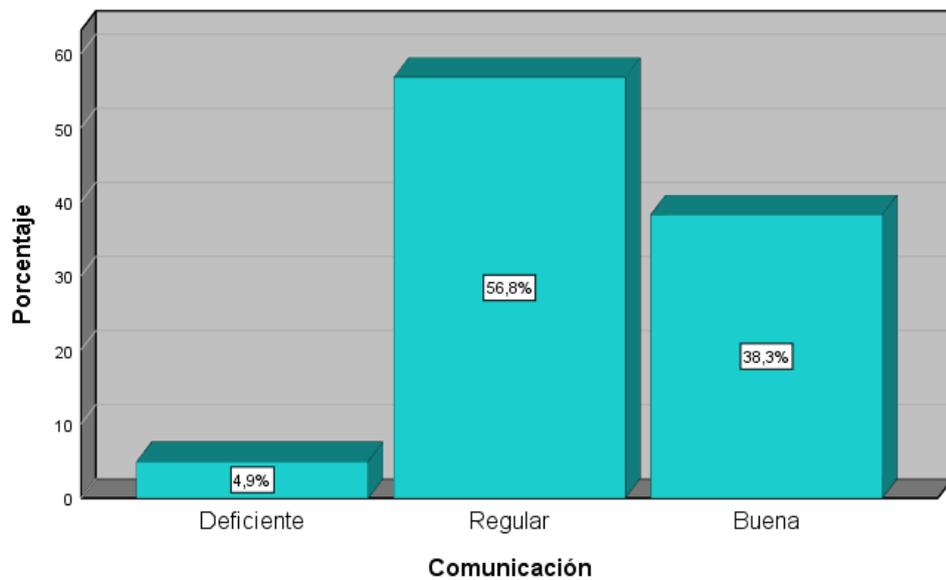
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	4,9%
	Regular	46	56,8%
	Buena	31	38,3%
	Total	81	100%

Figura 4

Niveles de la dimensión comunicación.



Teniendo en cuenta los resultados, el 56.8% de los encuestados expresan que la comunicación es regular, el 38.3% de los encuestados manifiestan que la comunicación es buena y el 4.9% de los encuestados señalan que la comunicación es deficiente.

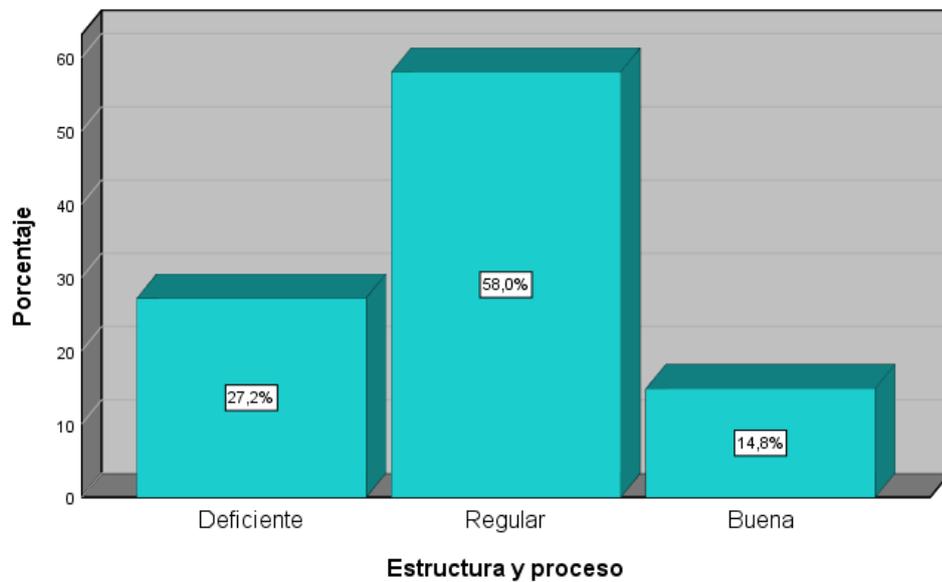
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión estructura de proceso.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	22	27,2%
	Regular	47	58%
	Buena	12	14,8%
	Total	81	100%

Figura 5

Niveles de la dimensión estructura de proceso.



Teniendo en cuenta los resultados, el 58% de los encuestados manifiestan que la estructura de proceso es regular, el 27.7% de los encuestados muestran que es deficiente y el 14.8% de los encuestados opinan que la estructura y proceso es buena.

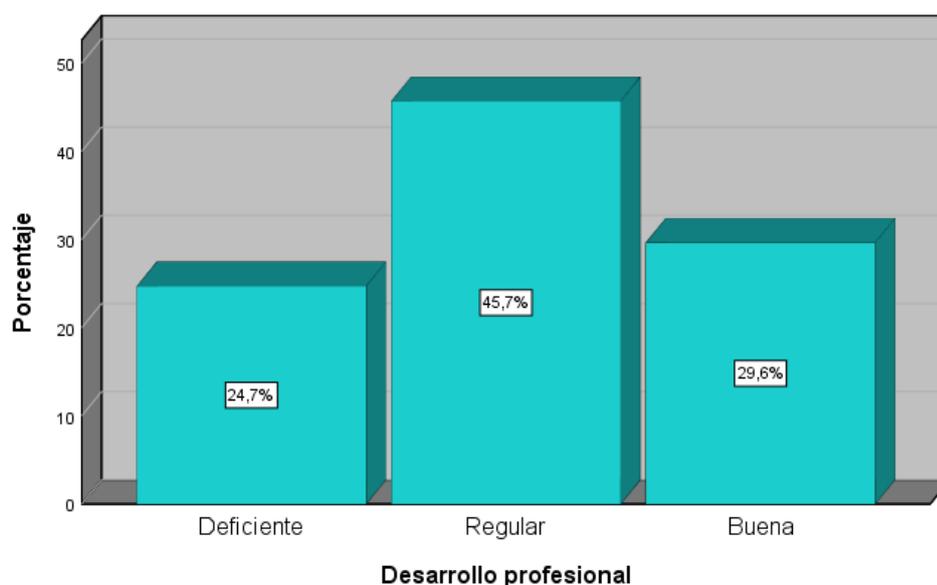
Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	24,7%
	Regular	37	45,7%
	Buena	24	29,6%
	Total	81	100%

Figura 6

Niveles de la variable desarrollo profesional.



De acuerdo a los resultados, se percibe que el 45,7% de los encuestados declaran que el desarrollo profesional se encontró en el nivel regular, el 29,6% de los encuestados afirman que fue buena y el 24,7% de los encuestados revelaron que el desarrollo profesional se encontró en el nivel deficiente.

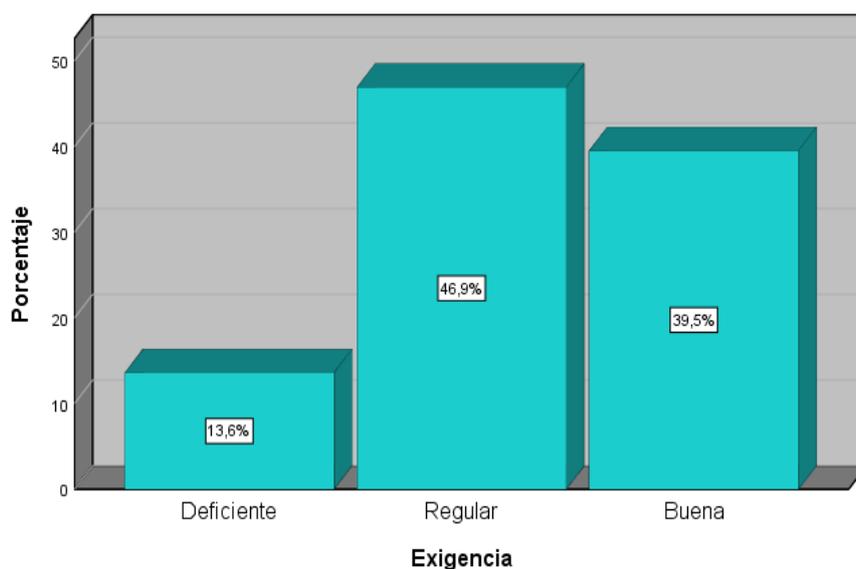
Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión exigencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	13,6%
	Regular	38	46,9%
	Buena	32	39,5%
	Total	81	100%

Figura 7

Niveles de la dimensión exigencia.



De acuerdo a los resultados, se percibe que el 46,9% de los encuestados declaran que la dimensión exigencia es regular, el 39,5% de los encuestados expresan es buena y el 13,6% de los encuestados revelaron que la dimensión exigencia es deficiente.

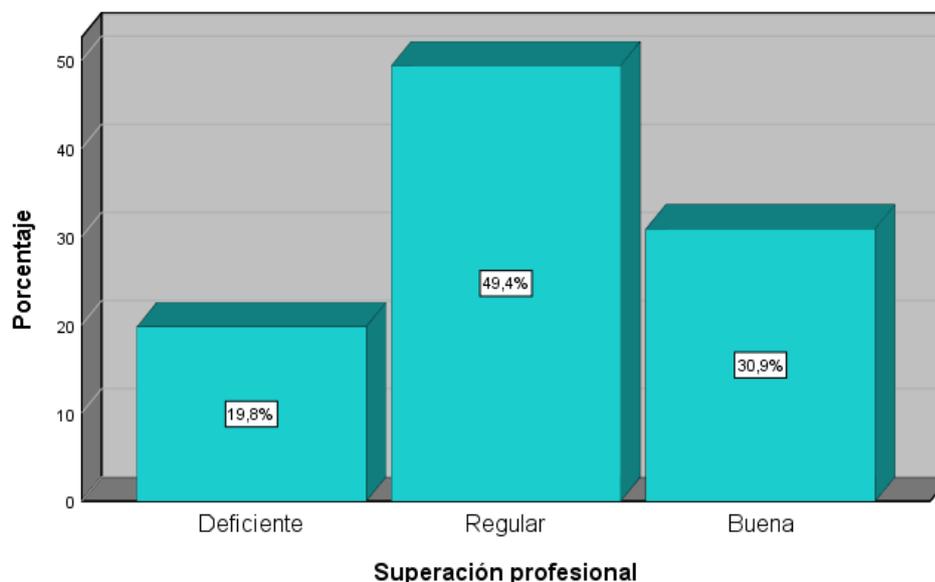
Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión superación profesional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	16	19,8%
	Regular	40	49,4%
	Buena	25	30,9%
	Total	81	100%

Figura 8

Niveles de la dimensión normativa legal.



De acuerdo a los resultados, se percibe que el 49,4% de los encuestados afirman que la dimensión superación profesional es regular, el 30,9% de los encuestados expresan es buena y el 19,8% de los encuestados revelaron que es deficiente.

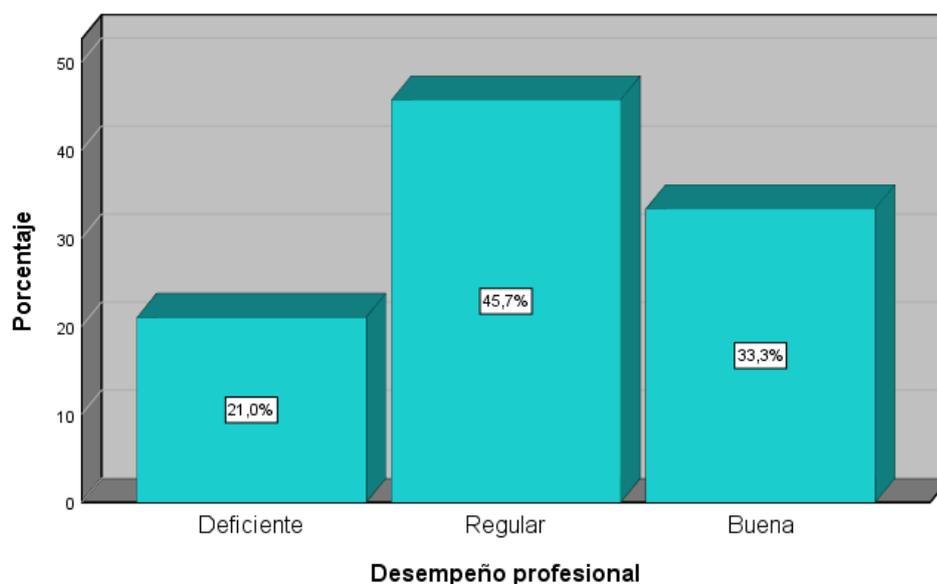
Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión desempeño profesional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	21%
	Regular	37	45,7%
	Buena	27	33,3%
	Total	81	100%

Figura 9

Niveles de la dimensión desempeño profesional.



De acuerdo a los resultados, se percibe que el 45,7% de los encuestados afirman que la dimensión desempeño profesional es regular, el 33,3% de los encuestados expresan es buena y el 21% de los encuestados revelaron es deficiente.

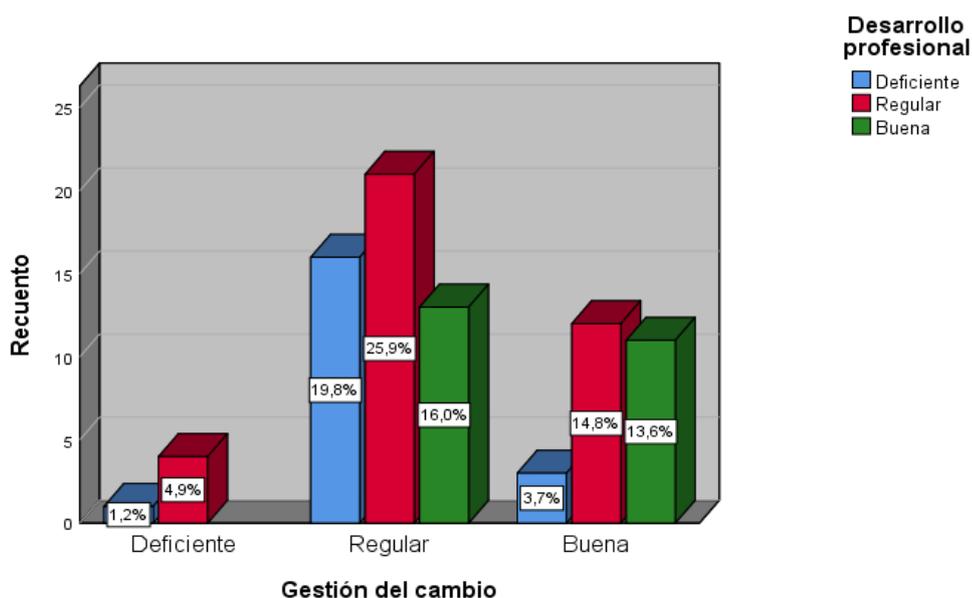
Tabla 10

Tabla de cruzada de gestión del cambio y desarrollo profesional.

		Desarrollo profesional			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Gestión del cambio	Deficiente	1 1,2%	4 4,9%	0 0,0%	5 6,2%
	Regular	16 19,8%	21 25,9%	13 16,0%	50 61,7%
	Buena	3 3,7%	12 14,8%	11 13,6%	26 32,1%
Total		20 24,7%	37 45,7%	24 29,6%	81 100,0%

Figura 10

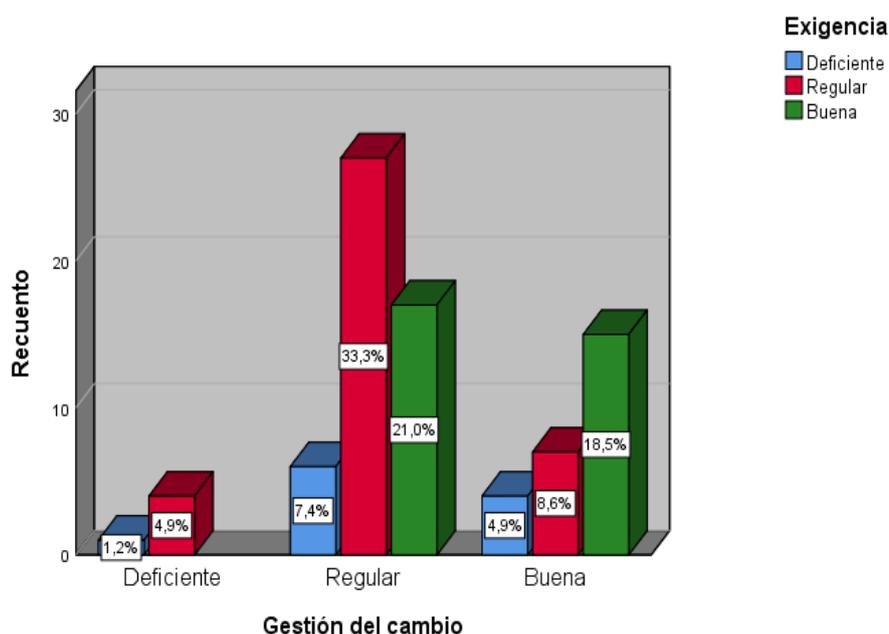
Niveles de la gestión del cambio y desarrollo profesional.



De acuerdo a los resultados el 4.9% indican que las variables son deficientes y regular, el 25.9% de los encuestados señalan la gestión del cambio y desarrollo profesional es regular, el 14.8% de los encuestados expresan que la gestión del cambio y desarrollo profesional es buena y regular.

Tabla 11*Tabla de cruzada de la gestión del cambio y la exigencia.*

		Exigencia			
		Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión del cambio	Deficiente	1 1,2%	4 4,9%	0 0,0%	5 6,2%
	Regular	6 7,4%	27 33,3%	17 21,0%	50 61,7%
	Buena	4 4,9%	7 8,6%	15 18,5%	26 32,1%
Total		11 13,6%	38 46,9%	32 39,5%	81 100,0%

Figura 11*Niveles de la gestión del cambio y la exigencia.*

De acuerdo a los resultados el 4.9% de los encuestados expresan la gestión del cambio y la exigencia es deficiente y regular, el 33.3% de los encuestados manifiestan que la gestión del cambio y exigencia es regular y el 18.5% de los encuestados presentan que la gestión del cambio y exigencia es buena.

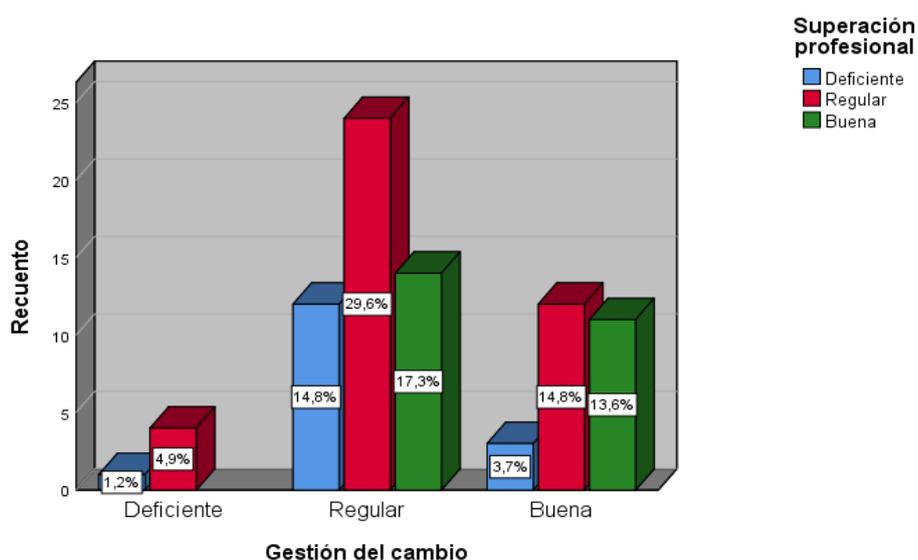
Tabla 12

Tabla de cruzada de la gestión del cambio y la superación profesional

		Superación profesional			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Gestión del cambio	Deficiente	1 1,2%	4 4,9%	0 0,0%	5 6,2%
	Regular	12 14,8%	24 29,6%	14 17,3%	50 61,7%
	Buena	3 3,7%	12 14,8%	11 13,6%	26 32,1%
Total		16 19,8%	40 49,4%	25 30,9%	81 100,0%

Figura 12

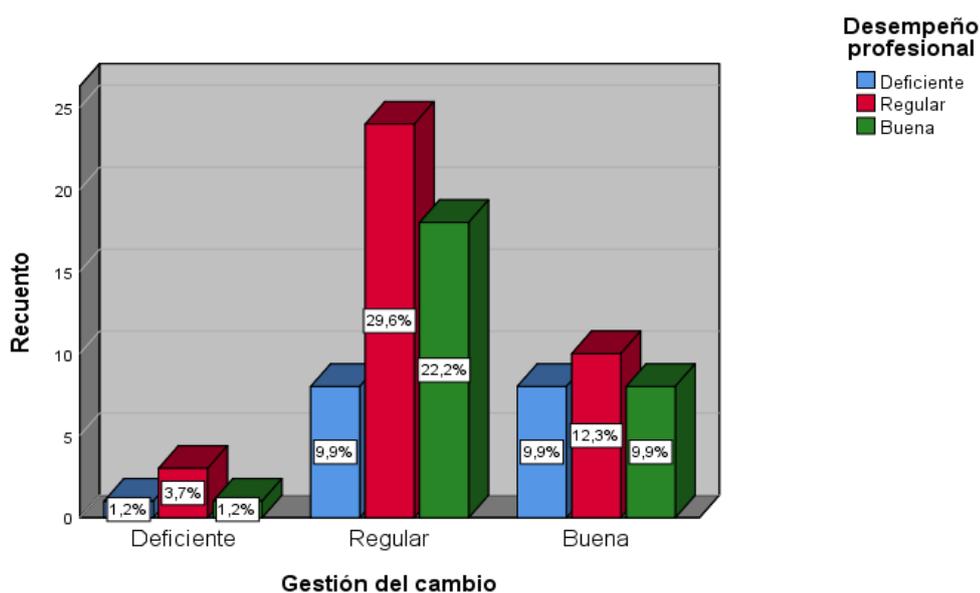
Niveles de la gestión del cambio y la superación profesional.



De acuerdo a los resultados el 4.9% de los encuestados expresan la gestión del cambio y la superación profesional es deficiente y regular, el 29.6% de los encuestados manifiestan que la gestión del cambio y la superación profesional es regular y el 14.8% de los encuestados presentan que la gestión del cambio y superación profesional es buena y regular.

Tabla 13*Tabla de cruzada de la gestión del cambio y el desempeño profesional.*

		Desempeño profesional			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Gestión del cambio	Deficiente	1 1,2%	3 3,7%	1 1,2%	5 6,2%
	Regular	8 9,9%	24 29,6%	18 22,2%	50 61,7%
	Buena	8 9,9%	10 12,3%	8 9,9%	26 32,1%
Total		17 21,0%	37 45,7%	27 33,3%	81 100,0%

Figura 13*Niveles de la gestión del cambio y el desempeño profesional.*

De acuerdo a los resultados el 3.7% de los encuestados expresan la gestión del cambio y el desempeño profesional es deficiente y regular, el 29.6% de los encuestados manifiestan que es regular y el 12.3% de los encuestados presentan que la gestión del cambio y el desempeño profesional es buena y regular.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 14

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del cambio	,098	81	,000
Liderazgo	,107	81	,003
Recursos humanos	,121	81	,005
Comunicación	,109	81	,001
Estructura y proceso	,075	81	,000 [*]
Desarrollo profesional	,127	81	,002
Exigencia	,102	81	,001
Superación profesional	,144	81	,000
Desempeño profesional	,164	81	,000

En la tabla 16, se percibe que los resultados son p menor que 0.05, lo cual indica que proviene de una distribución no normal y la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

4.3 Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Tabla 15

Prueba de correlación entre gestión del cambio y desarrollo profesional.

			Gestión del cambio	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Interpretación: Se determina que el grado de relación es de 0,601, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación positiva moderada, ($p < 0,005$); si existe relación significativa entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la gestión del cambio y la exigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión del cambio y la exigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Tabla 16

Prueba de correlación entre la gestión del cambio y la exigencia.

		Gestión del cambio		
				Exigencia
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Exigencia	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Interpretación: Se determina que es de 0,627, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación positiva alta, ($p < 0,005$); si existe relación significativa entre la gestión del cambio y la exigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Tabla 17

Prueba de correlación entre la gestión del cambio y la superación profesional.

		Gestión del cambio	Superación profesional
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,564**
		N	81
	Superación profesional	Coeficiente de correlación	,564**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	81

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

Interpretación: Según la tabla 19, se determina que, es de 0,564, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación positiva moderada, ($p < 0,005$); si existe relación significativa entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Tabla 18

Prueba de correlación entre la gestión del cambio y el desempeño profesional.

			Gestión del cambio	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Interpretación: Se determina según Rho de Spearman que es de 0,485, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación positiva moderada, ($p < 0,005$); si existe relación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo los resultados se arribaron que el 61.7% manifiestan que gestión del cambio es regular y el 45,7% declaran que el desarrollo del tipo profesional se encontró en el nivel regular. Concluyó que hay una relación con un valor de ($r = 0.601$) relación positiva del tipo moderada. Hay una coincidencia con el estudio de Huayre (2020) quien obtuvo una correlación con un valor de 0.884, mostrando una relación positiva del tipo fuerte. Se basa en las ideas de Domínguez & Giordano (2009) sostiene que es una manera de cómo responde la empresa frente a dificultades que puedan surgir en medio de los procesos, ante ello debe poder realizar cambios, siempre dándose cuenta de lo que necesita y de los riesgos que este asume al implementarlos. También, Chen, Cerdas y Rosabal (2020) quienes manifestaron que la decisión que asume una persona para realizar cambios dentro de su existencia, es aquella de la que tiene conciencia que es inevitable el aprendizaje de los procesos donde debe adaptarse a los nuevos cambios, con esas nuevas habilidades está en la posibilidad de adaptarse al nuevo mercado. De la misma forma, Duque y Paiva (2020) indicaron que todo cambio se percibe como una incomodidad, que hace salir de la rutina; es el momento de aparecer resistencias, la falta de apoyo, el desinterés y a veces el conflicto. Además, Recuenco (2020) sostiene que implementar cambios debe hacerse en base a un análisis del entorno y poder identificar las que necesitan ser atendidas, al inicio con las fortalezas que pueda contar la empresa caso contrario se debe ver la repartición de los recursos para la implementación d ellos procesos que van a mejorar la realidad de la empresa, los cuales deben ayudarle a anticipar las dificultades que puedan a aparecer.

En referencia a la hipótesis específica 1, muestra una relación con un valor de ($r = 0.627$) muestra relación positiva del tipo moderada. Hay una similitud con los resultados de la tesis de Hencke, Palomino, Terrones y Agama (2020) se arribó que el desarrollo profesional se obtuvo 97,5% en el nivel medio y 2,5% en el nivel alto. Asimismo, (a) el índice de Nagelkerke comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye en un 9,21% en el fortalecimiento del ámbito profesional de los colaboradores CORPAC 2020. Se asemeja a las investigaciones de Del Águila (2019) con un valor de = 0.861, se sustenta en las ideas de Dante (2018) concluyó que la auditoria de conocimiento, se convierte en un guía para el

desarrollo profesional, la mejora de los procedimientos de la empresa y el crecimiento de las competencias profesionales dentro de cada área. Con el conocimiento de las ventajas y desventajas, la organización se ha visto beneficiada la plataforma de decisiones estratégicas. Se apoyó a la teoría de Martínez y Salanova (2003) señalaron que son cualidades que posee una persona que trabaja de manera eficiente para la empresa, donde da mucho de su tiempo y su creatividad, este tipo de colaboradores son los que ayudan al logro de las metas.

Sobre la hipótesis específica 2, muestra una relación con un valor de ($r = 0.564$) relación moderada, mostrando una relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021. Se asemeja a los estudios de Yatto (2018) donde el 36.7% muestra un valor de bueno en la cultura de la organización y la gestión relacionada al cambio, el 26.7% regular de las dos variables. Guarda relación con las ideas de Sangra, Esteves y Seijo (2018) menciona la importancia que tienen el adiestramiento en el uso y aplicación de las TIC en los procesos que se aplican dentro de la empresa, ya que se ha demostrado que se tiene resultados favorables. Se basó a la teoría de Martínez y Salanova (2003) señalaron que el crecimiento del ámbito profesional en los colaboradores es esencial, ya que motiva a los miembros del equipo en seguir aprendiendo de manera que buscan capacitarse más seguido para poder crecer de manera profesional, es por ello que es importante que las empresas establezcan líneas es de carrera dentro de la empresa.

En referencia a la hipótesis específica 3, muestra una relación de ($r = 0.485$) relación moderada, mostrando una relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021. se parece a las ideas de Giraldo y Llovera (2018) muestra que el nivel del crecimiento profesional es adecuado comparado con el desempeño laboral que es inadecuado con un 73.5 %. Los colaboradores muestran un nivel inadecuado en cuanto a sus rasgos profesionales; no existe un personal con adecuados niveles de instrucción, ocupando puestos laborales en donde no cumplen con el perfil profesional requerido, tampoco con habilidades para sobresalir laboralmente, mucho menos con ganas de conseguir niveles de preparación para obtener nuevas responsabilidades y deberes y la institución no les brinda programas de capacitación para aportar nuevos conocimientos y habilidades para desempeñarse

de manera óptima. Se asemeja al estudio de Castro y Díaz (2021) muestra que la dirección estratégica resulta indispensable para la innovación; asimismo, se hace necesaria para la fidelización, la mejora de la productividad, la identificación y el bienestar y felicidad de los trabajadores a través de la transmisión de conocimiento y el reconocimiento de liderazgo. Además, Moreno (2021) concluyó este estudio revelan que existe una relación significativamente positiva de la gestión del cambio dentro de la empresa que se encuentra en dificultades. Además, se basó a la teoría de Martínez y Salanova (2003) precisaron el comportamiento de los colaboradores frente al desarrollo de sus funciones dentro de la empresa dependerá de los acuerdos iniciales que se han tomado desde el inicio. Es por ello que se requiere de darle estabilidad a los colaboradores para que trabajen de manera calmada y dejando de lado los pensamientos negativos por quedarse sin trabajo. De esa manera mostrara un mejor desempeño y concentración con sus deberes, con ello se logra la efectividad dentro de la empresa y ayuda a la consecución de las metas, por ello el estado emocional de los colaboradores es medular, ya que pueda enfocarse en sus responsabilidades sin tener otros pensamientos negativos.

VI. CONCLUSIÓN

Primera: Concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.601$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Segunda: Concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.627$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación entre la gestión del cambio y la exigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Tercera: Concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.564$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

Cuarta: Concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.485$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director de una institución Penitenciaria de Lima, a mejorar la disposición al cambio con el fin de probar que tan lejos se puede llegar con trabajo en equipo y explotando al máximo sus capacidades y destrezas.

Segunda: Se recomienda al jefe de la institución realizar talleres de fortalecimiento para no resistirse al cambio y estar preparada para las nuevas acciones que vienen implementando la institución. De esta manera, es importante participar en las capacitaciones de los trabajadores con la finalidad realizar el intercambio y experiencias aprovechando las nuevas actividades que realizan la entidad.

Tercera: Se recomienda al jefe de las instituciones implementar y desarrollar las estrategias innovadoras de motivación tanto intrínseca y extrínseca dirigidas al personal que laboran.

Cuarta: Se recomienda al director de la institución mencionada, plantear y ejecutar estrategias para mejorar el desempeño laboral, ya que se encuentra el mayor porcentaje en nivel medio. Se debe analizar los factores principales que influyen en los motivos o razones de la capacitación en el profesional; esperando que puedan realizar más investigaciones.

REFERENCIAS

- Acosta, L. (2020). Capacidad de respuesta frente a la pandemia de COVID-19 en América Latina y el Caribe. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44.
- Álvarez, J. y Preinfalk, M. (2018). Teoría del Programa y Teoría del Cambio en la Evaluación para el Desarrollo: Una revisión teórico-práctica. *Revista ABRA*, 38(56), 1-16.
- Aparicio, O. y Ostos, L. (2021). Pedagogías emergentes en ambientes virtuales de aprendizaje. *Revista Internacional De Pedagogía E Innovación Educativa*, 1(1), 11-36.
- Arévalo, R. y Ortiz, H. (2019). Comunicación organizacional web de la ética en las organizaciones del tercer sector. *El profesional de la información (EPI)*, 28(5).
- Bermea, A. (2020). El fideicomiso de Fomento Minero (FIFOMI) como modelo experto. Cultura, estructura y procesos organizacionales. *Analysis. Claves de Pensamiento Contemporáneo*, 26(6), 1-14.
- Barrera, L., Vales, J., Sotelo, M., Ramos, D. y Ocaña, J. (2020). Variables cognitivas de los estudiantes universitarios: su relación con dedicación al estudio y rendimiento académico. *Psicumex*, 10(1), 61-74.
- Bordalí, A. (2018). El régimen de responsabilidad disciplinaria de los jueces chilenos y su inadecuación a las exigencias constitucionales. *Ius et Praxis*, 24(2), 513-548.
- Bonal, R., Valcárcel, N., & Roger, M. (2020). De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias. *Educación Médica Superior*, 34(2).
- Bonilla, M., Castro, P. y Gómez, V. (2020). Cambio de teorías subjetivas docentes ante sus primeras experiencias con estudiantes con síndrome de Down. *Información tecnológica*, 31(3), 51-64.
- Castro, A. y Díaz, P. (2021). La comunicación interna como área estratégica para la innovación a través de la gestión del cambio y la felicidad organizacional. *Obra digital*, (20).
- Chávez, C. (2020). *La formación de valores: reto del siglo XXI*. Editorial Universitaria (Cuba).

- Chen, E., Cerdas, V., & Rosabal, S. (2020). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 317-345.
- Crespo, B. (2020). Breve salutación y visión compartida. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 13(2), 53-54.
- Dante, G. (2018). Diseño de una auditoría del conocimiento organizacional orientada hacia los procesos principales y el desarrollo profesional. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 29(3), 1-12.
- Del Aguila, M. (2019). *Gobierno abierto y la gestión del cambio en el Gobierno Regional de La Libertad 2017* (Tesis maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Díaz, J. (2020). Acción de estado y gestión del cambio en las Políticas de Ciencia y Educación en México. *Revista eletrônica pesquiseduca*, 12(28), 469-488.
- Domínguez, L. & Giordano, J. (2009). Sistema de Indicadores para el Cambio Organizacional – S.I.C.O.: Una propuesta de medición del cambio organizacional. Uruguay: Universidad de la República.
- Duque, V. y Paiva, Y. (2020). El rol de los medios de comunicación frente a la gobernanza y gestión del cambio climático en Ecuador. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E26), 150-163.
- Enghel, F. (2017). El problema del éxito en la comunicación para el cambio social. *Commons: revista de comunicación y ciudadanía digital*, 6(1), 11-22.
- Espinosa, G., Luna, O., Lago, E. y Mora, M. (2017). La superación profesional en salud ocupacional como una necesidad para la atención médica integral. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 31(2), 1-10
- Favaro, R. y Lagos, A. (2020). *El maestro y su desarrollo profesional en Colombia: abordajes desde la investigación*. U. Externado de Colombia.
- García, R. (2020). Análisis antropológico de las relaciones humanas como referente del cambio organizacional. *Ciencia y Filosofía| Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 32-48.
- Gallego, G. y Vidal, S. (2018). El valor o la virtud en la educación. *Revista de Comunicación'Vivat Academia'*, (145).

- Gallegos, M., Solís, L., Procel, C., & Loaiza, L. (2020). Desarrollo de habilidades de listening y speaking del idioma inglés y manejo del estrés laboral en los taxistas de la ciudad de Riobamba–Ecuador. *Revista Espacios*, 41(2), 2.
- Giraldo, G. y Llovera, J. (2018). Desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018(Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Giraldo, A. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e innovación en ingenierías*, 6(1), 84-92.
- Guinez, S., Maragaño, P. y Gomar, C. (2018). Simulación clínica colaborativa para el desarrollo de competencias de trabajo en equipo en estudiantes de medicina. *Revista médica de Chile*, 146(5), 643-652.
- Hencke, D., Palomino, C., Terrones, F. y Agama, P. (2020). Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020. Centro Sur, (E).
- Huayre, D. (2020). Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate, 2019 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Johnson, G. (2017). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Espergesia*, 4(2), 29-44.
- Larios, C., Muñoz, E. y Gómez, P. (2018). Flexibilidad laboral en la educación superior. *Revista Inclusiones*, 51-59.
- Leyva, R., & Bonal, R. (2020). Voluntad política e intersectorialidad para el enfrentamiento a la COVID-19 en Cuba. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(2).
- Lobo, K., Ramírez, L., Torres, R. y Hadabel, R. (2020). La gestión del cambio en la atención médica tradicional: la telemedicina como nuevo enfoque de la atención médica al paciente en honduras. *revista científica epistemia*, 4(2).
- López, V. (2019). El efecto Mariposa de los Medios de Comunicación Sociales en la Opinión Pública. La revocatoria de la alcaldesa de Lima, Perú. *Estudios sobre el mensaje periodístico*, 25(1), 69.
- Marín, A. y Quintero, J. (2018). Confianza en el proceso de paz en Colombia en Twitter. *Revista Mexicana de sociología*, 80(1), 115-137.

- Martínez, S., & Agüero, J. (2020). *Trabajo Social Emancipador: De la disciplina a la indisciplina*. Fundación La Hendija.
- Martínez, E., Carrasco, C. y Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98.
- Martínez, E., Carrasco, C., y Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98.
- Mora, G., Urquijo, P. y Ramírez, J. (2018). Liderazgo para la gestión del cambio en escuela de bajo desempeño. *Revista de Investigación Educativa del Tecnológico de Monterrey*, 8(16), 53-61.
- Moreno, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova Scientia*, 13.
- Ortega, C. y Jara, R. (2019). *Reflexión Docente: Perspectivas Teóricas, Críticas y Modelos para el Desarrollo Profesional de Profesores*. Editora Appris.
- Oyarce, R., Muñoz, Valderrama, N. y Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258.
- Pereira, J., Castro, J., Córdova, R. y Apolo, J. (2019). Proyecto integrador de saberes en la formación de profesionales en educación básica. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), 159-166.
- Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 323-332.
- Puertas, E., Sotelo, J. y Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44.
- Prado, R. (2018). La socioformación: un enfoque de cambio educativo. *Revista iberoamericana de educación*, 76(1), 57-82.
- Ramírez, L. (2017). Valores organizacionales en institutos universitarios. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 12(23), 175-197

- Ramírez, D., Laitón, S. y Ruiz, J. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Diálogos de saberes*, (46), 187-200.
- Recuenco, A. (2020). Gestión del cambio: Una revolucionaria visión de transformación en el horizonte. *SCIÉENDO*, 23(4), 309-317.
- Roa, J., Dulcic, F., Carrizo, L., Alcayaga, C. y Carmona, C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología*, 36(1), 105-134.
- Rodríguez, Y. (2020). Covid-19 (coronavirus): un peligro emergente que requiere abordaje en las organizaciones. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 12 (2), 9- 12.
- Rodríguez, A. (2020). Geografía humana, cambio social y gestión creadora. En recuerdo de Miguel Juárez Gallego. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 78(153), 549-551.
- Rojó, E., Torres, B., de la Fuente, A., Oruña, C., Villoria, F., del Moral, I., & Maestre, J. (2020). La simulación como herramienta para facilitar el cambio en las organizaciones sanitarias. *Journal of Healthcare Quality Research*, 35(3), 183-190.
- Sangrà, A., Estévez, I., Iglesias, V., & Souto, A. (2019). Desarrollo profesional docente a través de las ecologías de aprendizaje: Perspectivas del profesorado. *Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (68), 42-53.
- Sepúlveda, F., & Molina, C. A. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista de Investigación educativa*, 37(2), 487-503.
- Valdivieso T., y Ángeles M. (2016). Competencia digital docente: ¿Dónde estamos? Perfil del docente de educación primaria y secundaria. El caso de Ecuador.
- Torres, P. (2019). Profesionales, directivas y riesgos psicosociales: efectos de la era digital y de la falta de corresponsabilidad real y la autoexigencia en el trabajo. *Noticias CIELO*, (9), 3.
- Van De Ven, A., & Poole, M. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy Of Management Review*, 20(3), 510-540. doi:10.5465/AMR.1995.9508080329.

- Verón, E. (2019). Los públicos entre producción y recepción. Problemas para una teoría del reconocimiento. *In Mediaciones de la Comunicación*, 14(1), 163-179.
- Villaquiran, A., Molano, N., Portilla, E., y Tello, A. (2020). Flexibilidad, equilibrio dinámico y estabilidad del core para la prevención de lesiones en deportistas universitarios. *Universidad y Salud*, 22(2), 148-156.
- Villacreses, G. (2017). La gestión del cambio desde la teoría y la práctica. *Polo del Conocimiento*, 2(11), 201-214.
- Yatto, G. (2018). La cultura organizacional y la gestión del cambio de los trabajadores del Proyecto Especial Madre de Dios-2018.
- Zych, I., Beltrán, M., Ortega, R., & Llorent, V. (2018). Competencias sociales y emocionales de adolescentes involucrados en diferentes roles de bullying y cyberbullying. *Revista de Psicodidáctica*, 23(2), 86-93.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del cambio y desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.							
Autor:							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y la autoexigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del cambio y la autoexigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario de San Juan de Lurigancho, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la gestión del cambio y la autoexigencia de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.</p> <p>Existe relación entre la gestión del cambio y la supervisión laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.</p> <p>Existe relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021.</p>	Variable 1: Gestión del cambio				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo	Visión compartida	1, 2	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 30 - 69 Regular 70 - 109 Buena 110 - 150
				Habilidades de liderazgo	3, 4		
				Confianza	5, 6		
				Trabajo en equipo	7, 8		
				Agente de cambio	9, 10		
			Recursos humanos	Motivación	11, 12		
				Habilidades, conocimientos y aptitudes	13, 14		
				Confianza entre pares	15, 16		
			Comunicación	Canales y medios de comunicación	17, 18		
				Comunicación de la visión	19, 20		
				Comunicación para el cambio	21, 22		
			Estructura y proceso	Claridad en la definición de roles	23, 24		
				Flexibilidad de la estructura	25, 26		
				Flexibilidad de los procesos	27, 28		
					29, 30		
			Variable 2: Desarrollo profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Exigencia	Autoexigencia racional	1, 2	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2)	Deficiente 18 - 41 Regular 42 - 65 Buena
Reconocimiento	3, 4						
Virtud	5, 6						
Superación profesional	Disciplina	7, 8					
	Voluntad	9, 10					
	Dedicación	11, 12					

						A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	66 - 90
			Desempeño profesional	Formación	13, 14		
				Capacidad	15, 16		
				Aprendizaje	17, 18		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte y transversal –</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población censal: conformada por un 81 trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021</p>	<p>Variable 1: Gestión del cambio Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Domínguez & Giordano (2009) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021 .</p>			<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones 		
		<p>Variable 2: Desarrollo profesional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Martínez y Salanova (2003) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021 .</p>			<p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho Spearman</p>		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del cambio

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Gestión del cambio	Gestión del Cambio, el cual consiste en evaluar y planificar el proceso de cambio para asegurar que, si éste se lleva a cabo, se haga de la forma más eficiente y siguiendo los procedimientos establecidos; trata de vencer todas las resistencias que se presenten y conseguir los objetivos planteados. (Domínguez & Giordano, 2009).	Liderazgo	Visión compartida	1, 2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 30 - 69 Regular 70 - 109 Buena 110 - 150
			Habilidades de liderazgo	3, 4		
			Confianza	5, 6		
			Trabajo en equipo	7, 8		
			Agente de cambio	9, 10		
		Recursos humanos	Motivación	11, 12		
			Habilidades, conocimientos y aptitudes	13, 14		
			Confianza entre pares	15, 16		
		Comunicación	Canales y medios de comunicación	17, 18		
			Comunicación de la visión	19, 20		
			Comunicación para el cambio	21, 22		
		Estructura y proceso	Claridad en la definición de roles	23, 24		
			Flexibilidad de la estructura	25, 26		
			Flexibilidad de los procesos	27, 28		
				29, 30		

Tabla 1

Operacionalización de la variable desarrollo profesional

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Desarrollo profesional	Martínez y Salanova (2003) menciona que el desarrollo profesional "Se refiere a la información que un personal o estudiante tiene acerca del mundo laboral y sus oportunidades de empleo y que puede ser indicador de la preparación para acceder al mundo laboral". (p.365). Entonces se puede recalcar que la información que recibe un profesional es considerada como desarrollo.	Exigencia	Autoexigencia Racional	1, 2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 18 - 41 Regular 42 - 65 Buena 66 - 90
			Reconocimiento	3, 4		
			Virtud	5, 6		
		Superación profesional	Disciplina	7, 8		
			Voluntad	9, 10		
			Dedicación	11, 12		
		Desempeño profesional	Formación	13, 14		
			Capacidad	15, 16		
			Aprendizaje	17, 18		

Anexo 3. Validaciones mediante juicio de experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	Los directivos transmiten de forma adecuada la visión de la organización.	X		X		X		
2	Los directivos procuran que los colaboradores se sientan identificados con la visión de la organización.	X		X		X		
3	Se delega correctamente las nuevas tareas y/o funciones entre los colaboradores.	X		X		X		
4	Se Promueven capacitaciones para los colaboradores ante la delegación de nuevas tareas y/o funciones.	X		X		X		
5	Se toman en cuenta las opiniones y sugerencias de los colaboradores en la planificación de nuevas estrategias, tareas y/o funciones.	X		X		X		
6	Se Antepone las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.	X		X		X		
7	Existe un Fomento al trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos de la organización.	X		X		X		
8	Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.	X		X		X		
9	Se promueve la participación de los colaboradores en la implementación y ejecución de nuevas estrategias.	X		X		X		
10	Toman sólo decisiones integradas, es decir, como resultado de un consenso entre todas las áreas de la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RECURSOS HUMANO		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe una conformidad con la participación en la implementación de nuevas estrategias, tareas y/o funciones.	X		X		X		
12	La organización reconoce el trabajo diario y el aporte de ideas para el impulso del cambio.	X		X		X		
13	Consideran el cambio una oportunidad de mejora para la organización y para los colaboradores.	X		X		X		
14	Se aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y/o funciones asignadas.	X		X		X		
15	La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el apoyo e involucramiento de las personas en las metas trazadas.	X		X		X		
16	Confían en su equipo de trabajo facilitando la ejecución de tareas relacionadas al proceso de cambio.	X		X		X		
17	Respetan los principios y normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro de la organización.	X		X		X		
18	Comprenden y comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido y seguro a la información.	X		X		X		
20	Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil manejo.	X		X		X		
21	Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son claros y entendibles.	X		X		X		
22	La información divulgada sobre la visión es importante para la organización y la ayuda a cumplir sus propósitos y metas.	X		X		X		

23	Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte de la organización.	X		X		X	
24	La información brindada sobre el proceso de cambio es completa y está en un lenguaje claro y de fácil comprensión para las personas.	X		X		X	
DIMENSION 4: ESTRUCTURA Y PROCESO		Si	No	Si	No	Si	No
25	Se comprende el rol en la organización y lo que se espera de ellas.	X		X		X	
26	La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de cambio.	X		X		X	
27	La estructura de la organización refleja la Visión de la Organización.	X		X		X	
28	La estructura de la organización facilita el trabajo entre las distintas áreas de la organización.	X		X		X	
29	Los procesos principales reflejan la Visión de la Organización.	X		X		X	
30	Los procesos admiten modificaciones a fin de adaptarse a nuevas ideas y exigencias.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL DNI:....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

San Juan de Lurigancho...30 de MAYO del 2021



 MG. DANIEL CARDENAS CANALES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIA								
1	El personal que labora demuestra su esfuerzo sobre sí misma para ser cada vez mejor en su desempeño.	X		X		X		
2	Eres una persona con habilidades digital para hacer uso de las herramientas tecnológicas de la empresa sin dificultades.	X		X		X		
3	La implementación de las nuevas tecnologías incrementa la productividad de la institución.	X		X		X		
4	La planificación es importante para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
5	Cuenta con capacidad para generar los cambios mediante la transformación digital.	X		X		X		
6	La flexibilidad es importante para los constantes cambios de la tecnología.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: SUPERACIÓN PROFESIONAL								
7	Utiliza usted frecuentemente la tecnología para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
8	Las TIC son utilizadas para promover la cultura organizacional de su entidad.	X		X		X		
9	Los avances tecnológicos lo motivan para capacitarse constantemente.	X		X		X		
10	La autoexigencia es importante para lograr tus objetivos.	X		X		X		
11	El reconocimiento de tus metas logradas en la institución debería ser recompensadas.	X		X		X		
12	La virtud es un factor importante para el buen desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO PROFESIONAL								
13	La disciplina ayuda a lograr a la empresa sus objetivos de manera eficiente.	X		X		X		
14	La voluntad es un factor que influye para lograr tus actividades de manera constante.	X		X		X		

15	Tu dedicación y desempeño en la empresa contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	X		X		X	
16	Es importante que su organización cuente con línea de carrera para su desarrollo profesional.	X		X		X	
17	La empresa tiene capacidad económica para implementar programas de desarrollo profesional.	X		X		X	
18	El uso de la tecnología facilita su aprendizaje y mejora su desempeño laboral.	X		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL DNI: ...07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

San Juan de Lurigancho...30 de MAYO. del 2021



 MG. DANIEL CARDENAS CANALES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	Los directivos transmiten de forma adecuada la visión de la organización.	x		x		x		
2	Los directivos procuran que los colaboradores se sientan identificados con la visión de la organización.	x		x		x		
3	Se delega correctamente las nuevas tareas y/o funciones entre los colaboradores.	x		x		x		
4	Se Promueven capacitaciones para los colaboradores ante la delegación de nuevas tareas y/o funciones.	x		x		x		
5	Se toman en cuenta las opiniones y sugerencias de los colaboradores en la planificación de nuevas estrategias, tareas y/o funciones	x		x		x		
6	Se Antepone las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.	x		x		x		
7	Existe un Formento al trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos de la organización.	x		x		x		
8	Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.	x		x		x		
9	Se promueve la participación de los colaboradores en la implementación y ejecución de nuevas estrategias.	x		x		x		
10	Toman sólo decisiones integradas, es decir, como resultado de un consenso entre todas las áreas de la organización.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: RECURSOS HUMANO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe una conformidad con la participación en la implementación de nuevas estrategias, tareas y/o funciones.	x		x		x		
12	La organización reconoce el trabajo diario y el aporte de ideas para el impulso del cambio.	x		x		x		
13	Consideran el cambio una oportunidad de mejora para la organización y para los colaboradores.	x		x		x		
14	Se aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y/o funciones asignadas.	x		x		x		

15	La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el apoyo e involucramiento de las personas en las metas trazadas.	x		x		x	
16	Confían en su equipo de trabajo facilitando la ejecución de tareas relacionadas al proceso de cambio.	x		x		x	
17	Respetan los principios y normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro de la organización.	x		x		x	
18	Comprenden y comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
19	Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido y seguro a la información.	x		x		x	
20	Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil manejo.	x		x		x	
21	Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son claros y entendibles.	x		x		x	
22	La información divulgada sobre la visión es importante para la organización y la ayuda a cumplir sus propósitos y metas.	x		x		x	
23	Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte de la organización.	x		x		x	
24	La información brindada sobre el proceso de cambio es completa y está en un lenguaje claro y de fácil comprensión para las personas.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: ESTRUCTURA Y PROCESO		Si	No	Si	No	Si	No
25	Se comprende el rol en la organización y lo que se espera de ellas.	x		x		x	
26	La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de cambio.	x		x		x	
27	La estructura de la organización refleja la Visión de la Organización.	x		x		x	
28	La estructura de la organización facilita el trabajo entre las distintas áreas de la organización.	x		x		x	
29	Los procesos principales reflejan la Visión de la Organización.	x		x		x	

Activar v

30	Los procesos admiten modificaciones a fin de adaptarse a nuevas ideas y exigencias.	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. JANAMPA ACUÑA, NERIO

DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 10 de junio del 2021



Dr. Nerio Janampa Acuña
 Docente Universitario

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIA								
1	El personal que labora demuestra su esfuerzo sobre sí misma para ser cada vez mejor en su desempeño.	x		x		x		
2	Eres una persona con habilidades digital para hacer uso de las herramientas tecnológicas de la empresa sin dificultades.	x		x		x		
3	La implementación de las nuevas tecnologías incrementa la productividad de la institución.	x		x		x		
4	La planificación es importante para el desarrollo de las actividades.	x		x		x		
5	Cuenta con capacidad para generar los cambios mediante la transformación digital.	x		x		x		
6	La flexibilidad es importante para los constantes cambios de la tecnología.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: SUPERACIÓN PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utiliza usted frecuentemente la tecnología para el desarrollo de sus actividades.	x		x		x		
8	Las TIC son utilizadas para promover la cultura organizacional de su entidad.	x		x		x		
9	Los avances tecnológicos lo motivan para capacitarse constantemente.	x		x		x		
10	La autoexigencia es importante para lograr tus objetivos.	x		x		x		
11	El reconocimiento de tus metas logradas en la institución debería ser recompensadas.	x		x		x		
12	La virtud es un factor importante para el buen desempeño laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	x	No	
13	La disciplina ayuda a lograr a la empresa sus objetivos de manera eficiente.							
14	La voluntad es un factor que influye para lograr tus actividades de manera constante.							

Activar

15	Tu dedicación y desempeño en la empresa contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	x		x		x	
16	Es importante que su organización cuente con línea de carrera para su desarrollo profesional.	x		x		x	
17	La empresa tiene capacidad económica para implementar programas de desarrollo profesional.	x		x		x	
18	El uso de la tecnología facilita su aprendizaje y mejora su desempeño laboral.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. JANAMPA ACUÑA, NERIO.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 10 de junio del 2021



Dr. Nerio Janampa Acuña
 Docente Universitario

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4. Prueba piloto de las variables

Base de dato de la prueba piloto de la variable gestión del cambio

	GESTIÓN DEL CAMBIO																													
	LIDERAZGO										RECURSOS HUMANO								COMUNICACIÓN						ESTRUCTURA Y PROCESO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	2	3	4	5	4	5	4	3	3
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3
6	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4
7	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	5	2	3	3	4	4	3	4	3	5	3	2	3	3	2	3	3	4
10	3	2	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
12	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4
13	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3
15	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	5	2	5	5	1	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	5	3	3	3	4	2	3	5	4	5	4
20	5	5	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5

Resultado de la confiabilidad de variable gestión del cambio

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	106,8500	242,450	,283	,937
VAR00002	106,7500	238,092	,387	,937
VAR00003	106,8500	233,397	,561	,935
VAR00004	106,7000	239,905	,269	,939
VAR00005	106,8000	229,642	,558	,935
VAR00006	106,4000	242,253	,240	,938
VAR00007	106,5000	228,579	,746	,932
VAR00008	106,6500	234,871	,401	,937
VAR00009	106,6500	223,187	,788	,932
VAR00010	106,7000	230,642	,754	,933
VAR00011	106,7000	229,589	,798	,932
VAR00012	106,6000	226,779	,711	,933
VAR00013	106,6500	237,187	,393	,937
VAR00014	106,5500	224,682	,747	,932
VAR00015	106,4500	236,261	,554	,935
VAR00016	106,5000	230,895	,769	,932
VAR00017	106,3000	227,274	,806	,932
VAR00018	106,2500	232,829	,728	,933
VAR00019	106,6000	232,147	,764	,933
VAR00020	106,3500	238,766	,476	,936
VAR00021	106,3000	231,168	,771	,933
VAR00022	106,4000	249,832	-,010	,941
VAR00023	106,6500	233,608	,693	,933
VAR00024	106,4500	232,576	,786	,933
VAR00025	106,4000	232,358	,678	,933
VAR00026	106,4500	234,787	,617	,934
VAR00027	106,2500	238,197	,412	,936
VAR00028	106,3500	240,345	,456	,936
VAR00029	106,3500	241,082	,373	,936
VAR00030	106,4000	237,937	,552	,935

Base de dato de la prueba piloto de la variable desarrollo profesional

	DESARROLLO PROFESIONAL																	
	EXIGENCIA						SUPERACIÓN PROFESIONAL						DESEMPEÑO PROFESIONAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5
3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4
5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
7	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
9	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4
10	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
11	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5
19	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

Resultado de la confiabilidad de variable desarrollo profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	76,7000	35,063	,127	,868
VAR00002	76,4500	32,576	,412	,850
VAR00003	76,2500	32,197	,586	,840
VAR00004	76,0000	33,158	,545	,843
VAR00005	76,2500	31,566	,596	,839
VAR00006	76,2000	33,116	,532	,843
VAR00007	76,1000	33,253	,624	,841
VAR00008	76,3000	33,168	,462	,846
VAR00009	76,1500	34,871	,339	,851
VAR00010	76,1000	34,516	,324	,852
VAR00011	76,1000	33,042	,662	,839
VAR00012	75,8500	34,029	,624	,843
VAR00013	75,9000	33,779	,622	,842
VAR00014	75,9500	35,418	,277	,853
VAR00015	76,1500	32,345	,648	,838
VAR00016	76,1000	33,358	,496	,845
VAR00017	76,5500	32,787	,342	,856
VAR00018	75,9500	33,945	,551	,844

Anexo 6. Base de dato de las variables

	GESTIÓN DEL CAMBIO																																	
	LIDERAZGO										RECURSOS HUMANO								COMUNICACIÓN						ESTRUCTURA Y PROCESO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	21	2	2	5	3	3	3	2	23	3	2	2	4	3	3	17	3	2	2	2	2	3	14	75
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	3	3	22	3	3	4	3	4	3	20	100
3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	30	4	3	4	3	4	4	3	29	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	105
4	3	4	3	2	5	4	3	3	2	1	30	1	1	4	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	4	5	23	95
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	90
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	91
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47	5	4	5	4	3	4	5	35	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	141
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	62
10	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	4	4	23	100
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	149
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150
13	3	4	3	2	1	3	2	2	5	3	28	5	3	5	4	3	4	4	33	4	3	4	3	5	4	23	3	4	4	4	4	4	23	107
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	90
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4	5	5	5	4	5	5	38	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	5	5	4	28	136
16	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	24	3	2	3	2	2	3	2	20	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	76
17	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	31	3	5	5	4	5	4	4	35	5	4	4	5	5	3	26	4	2	1	2	3	4	16	108
18	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	4	5	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	5	4	26	128
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36	2	4	4	4	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	5	3	25	114
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	91
21	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	38	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	116
22	4	4	4	3	5	2	5	5	5	5	42	5	5	4	4	5	4	5	36	5	5	5	2	3	4	24	5	4	5	4	3	3	24	126
23	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44	4	5	4	5	4	5	5	37	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	5	5	28	134
24	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33	3	4	4	3	4	3	4	29	3	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	3	20	101
25	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	29	2	3	2	4	3	3	3	23	2	2	3	4	2	3	16	3	4	4	4	3	3	21	89
26	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	35	3	2	3	3	3	4	5	28	4	4	5	3	5	4	25	5	4	4	4	4	4	25	113
27	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	28	3	2	3	4	4	4	3	26	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	92
28	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	38	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	121
29	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	24	3	3	5	2	3	3	4	27	3	4	3	5	3	2	20	3	3	2	3	3	3	18	89
30	3	2	3	5	3	5	3	3	4	3	34	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	95
31	3	2	4	5	5	4	5	5	5	4	42	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25	125
32	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	3	2	3	2	2	3	3	21	3	3	3	5	3	3	20	3	3	5	5	5	4	25	92
33	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35	3	3	3	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	3	4	3	21	107
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	4	3	3	3	3	4	26	3	4	4	4	3	4	22	4	2	2	3	3	3	17	103
35	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	28	2	2	2	2	3	2	3	19	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	92
36	2	2	2	5	2	5	5	1	5	5	34	5	5	2	5	3	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	129
37	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	5	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	130
38	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	117
39	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	32	4	4	3	2	4	2	3	26	3	5	3	3	3	4	21	2	3	5	4	5	4	23	102
40	5	5	4	2	3	4	4	5	5	4	41	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	4	5	26	131

41	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35	3	3	4	4	4	4	5	4	31	2	4	4	3	3	3	19	4	4	3	3	5	3	22	107	
42	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	32	3	4	4	3	3	4	3	3	27	4	4	4	3	3	3	21	4	3	4	4	4	3	4	22	102
43	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35	3	4	3	3	3	3	4	26	4	3	3	4	3	3	20	3	4	4	4	4	4	4	23	104	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	146	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	90	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	150	
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	91	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	100	
49	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	3	12	1	1	3	3	3	14	1	1	1	1	1	1	1	1	6	44	
50	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	37	4	2	4	5	5	4	3	32	4	3	5	4	3	5	24	5	4	3	5	3	2	22	115		
51	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	4	4	22	92	
52	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	5	3	20	97		
53	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	3	18	94	
54	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	31	4	3	5	4	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	4	28	116		
55	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	4	26	119		
56	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	42	3	3	5	5	5	4	4	32	4	2	3	5	3	2	19	3	3	4	3	3	4	20	113		
57	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	4	4	5	5	38	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	144		
58	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	2	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	4	19	88		
59	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44	5	4	4	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	129		
60	3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	30	3	3	4	2	4	2	3	23	4	3	3	2	3	4	19	4	3	2	3	2	3	17	89		
61	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	2	3	3	18	3	3	3	4	3	4	20	90		
62	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	31	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	3	22	103		
63	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	42	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	4	4	25	129		
64	4	4	4	5	3	2	3	4	2	3	34	3	2	5	3	3	4	4	3	27	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	24	106		
65	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	31	2	2	3	3	2	3	3	20	4	3	3	3	2	2	17	2	2	2	2	2	3	13	81		
66	3	3	3	3	3		4	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	5	5	5	24	5	3	5	5	5	5	28	104		
67	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36	3	3	4	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	5	5	25	114		
68	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	37	4	2	4	5	5	4	3	5	32	4	3	5	4	3	5	24	5	4	3	5	3	2	22	115	
69	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	30	3	1	2	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19	89		
70	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	37	3	3	4	4	4	4	4	30	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23	113		
71	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	31	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	2	3	3	16	85		
72	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	4	4	3	3	21	3	3	4	3	3	3	19	98		
73	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	98		
74	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	3	3	3	2	3	3	2	21	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	2	4	16	82		
75	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34	3	3	3	4	4	4	4	29	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	3	23	105		
76	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	4	4	23	108		
77	4	4	4	4	3	4	4		3	3	33	3	3	4	3	3	3	3	25		3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	3	3	20	95		
78	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	2	22	3	2	3	5	3	2	18	108		
79	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30	2	2	3	3	1	2	3	2	18	2	2	3	3	3	4	17	4	3	4	3	4	22	87		
80	3	3	4	2	3	1	1	5	2	3	27	2	3	3	3	3	2	5	5	26	4	5	2	3	4	1	19	3	5	4	5	2	2	21	93	
81	4	2	3	2	1	3	4	2	2	3	26	3	2	5	3	1	3	2	1	20	2	2	1	2	2	1	10	3	2	1	2	2	2	12	68	

		DESARROLLO PROFESIONAL																					
		EXIGENCIA						SUPERACIÓN PROFESIONAL						DESEMPEÑO PROFESIONAL									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1		2	4	5	5	2	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	5	26	79
2		4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	5	5	5	26	5	5	5	5	3	5	28	76
3		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	4	5	28	86
4		4	5	3	2	3	3	20	4	2	4	1	2	3	16	4	3	3	2	4	5	21	57
5		3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
6		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
7		3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
8		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
9		3	3	4	5	3	4	22	5	3	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	22	68
10		4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	66
11		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
12		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
13		4	5	5	5	3	4	26	5	2	4	5	5	4	25	5	5	4	5	3	4	26	77
14		3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
15		5	4	5	4	5	3	26	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	4	5	4	26	79
16		3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	3	4	22	64
17		3	4	4	5	2	5	23	3	5	4	3	5	5	25	3	4	4	5	5	5	26	74
18		5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	3	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29	84
19		3	3	4	5	3	4	22	4	3	4	4	3	5	23	5	4	4	4	4	4	25	70
20		4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	89
21		5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	78
22		5	4	4	4	5	3	25	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	4	3	5	26	79
23		4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	4	5	29	85
24		4	3	4	3	3	4	21	4	4	5	5	5	4	27	4	4	3	3	5	4	23	71
25		3	4	5	5	5	5	27	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	86
26		3	5	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	3	5	27	83
27		3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25	70
28		4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	4	5	28	85
29		3	4	4	5	4	4	24	4	3	4	4	4	5	24	5	5	4	5	2	4	25	73
30		4	3	3	5	4	4	23	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29	79

31	5	3	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	87
32	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	87
33	4	3	4	5	3	4	23	5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	4	4	5	27	76
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
35	2	5	4	4	5	5	25	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	5	5	5	28	81
36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
37	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	88
38	4	4	5	5	4	4	26	4	3	5	5	4	5	26	4	4	5	5	3	5	26	78
39	4	5	3	4	5	5	26	4	5	4	3	4	5	25	5	5	5	5	3	5	28	79
40	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	86
41	4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	4	5	3	23	4	5	4	4	4	3	24	73
42	4	5	5	5	5	5	29	5	3	5	5	5	5	28	5	5	4	5	4	5	28	85
43	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	4	4	27	86
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
45	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	53
46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
47	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
49	4	5	1	3	5	5	23	5	1	5	5	3	5	24	5	5	5	5	3	5	28	75
50	4	4	4	3	5	3	23	5	4	5	3	5	4	26	5	3	5	4	5	3	25	74
51	3	4	4	5	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	4	5	27	78
52	3	5	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	3	5	28	84
53	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	65
54	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28	85
55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
56	4	4	5	5	3	5	26	5	3	5	3	3	4	23	5	4	5	4	4	4	26	75
57	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	88
58	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	29	86
59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	89
60	3	3	2	3	4	3	18	2	3	4	4	3	2	18	2	3	4	4	3	2	18	54

61	3	4	4	4	4	4	23	4	4	2	3	4	4	21	5	5	4	4	4	4	26	70
62	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	4	3	3	19	62
63	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	28	87
64	3	4	5	5	4	5	26	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	84
65	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	3	4	4	21	4	4	5	5	3	4	25	67
66	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
67	4	3	5	5	4	3	24	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	3	5	28	79
68	4	4	4	3	5	3	23	5	4	5	3	5	4	26	5	3	5	4	5	3	25	74
69	4	4	3	5	4	4	24	4	3	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	81
70	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	85
71	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	4	3	4	23	71
72	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	5	4	28	75
73	3	5	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	72
74	3	3	3	3	2	4	18	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	1	5	5	23	61
75	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	5	3	4	24	5	4	4	5	3	4	25	71
76	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	68
77	3	2	2	4	2	3	16	2	1	3	3	3	2	14	2	4	3	4	4	4	21	51
78	3	4	2	2	3	3	17	2	2	2	3	4	4	17	4	4	3	4	2	2	19	53
79	5	4	3	3	5	4	24	2	2	2	2	4	2	14	3	5	1	3	3	2	17	55
80	5	2	2	5	2	2	18	5	3	3	5	2	2	20	3	1	1	2	2	2	11	49
81	3	2	1	5	1	1	13	3	2	2	3	3	5	18	5	5	5	4	3	4	26	57



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAFAEL CARBAJAL ROSA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PENITENCIARIA DE LIMA,2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RAFAEL CARBAJAL ROSA ISABEL DNI: 07068797 ORCID 0000-0002-5857-0095	Firmado digitalmente por: RRAFAELC el 14-08-2021 21:52:05

Código documento Trilce: INV - 0307763