



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

"Cambio organizacional y compromiso laboral en una
municipalidad distrital de Lima Provincias, 2022"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Casaverde Acuña, Wendy Del Pilar (orcid.org/0000-0003-1023-6343)

ASESOR:

MBA. Gonzales Cruz, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-6658-8666)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi amada madre Ana Acuña, por ser mi aliento, fuerza y ejemplo de perseverancia, así mismo, a mi abuelita Pilar y mi tía Edith, porque cuando quise rendirme, sus palabras me motivaron a seguir y poder culminar esta tesis satisfactoriamente.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, pues gracias a Él pude tener las fuerzas en momentos que sentía que no lo lograría, pero con su Gracia y Favor pude hacerlo; de igual forma, agradecer a los asesores MBA. Juan Carlos Gonzáles Cruz y la Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva por su guía para la elaboración de este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de Cambio Organizacional	13
Tabla 2: Operacionalización de Compromiso Laboral	14
Tabla 3: Validez de contenido de los instrumentos	15
Tabla 4: Prueba de normalidad por Kolmogorov Smirnov	17
Tabla 5: Niveles en el Cambio Organizacional	19
Tabla 6: Niveles en el Compromiso Laboral	20
Tabla 7: Niveles en las dimensiones de la variable Cambio Organizacional	21
Tabla 8: Niveles en las dimensiones de la variable Compromiso Laboral	22
Tabla 9: Contrastación de la Hipótesis General	23
Tabla 10: Contrastación de la Primera Hipótesis Específica	24
Tabla 11: Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica	25
Tabla 12: Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica	26
Tabla 13: Contrastación de la Cuarta Hipótesis Específica	27

Índice de Figuras

Figura 1: Niveles en el Cambio Organizacional	19
Figura 2: Niveles en el Compromiso Laboral	20
Figura 3: Niveles en las dimensiones de la variable Cambio Organizacional	21
Figura 4: Niveles en las dimensiones de la variable Compromiso Laboral	22

Resumen

Este trabajo tuvo por objetivo general determinar la relación entre el cambio organizacional y el compromiso laboral de una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

Esta investigación fue de tipo básica y correspondió al tipo correlacional, con diseño no experimental, se contó con una población de 58 colaboradores. La técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento se tuvo al cuestionario, el cual estuvo compuesto por 15 preguntas tanto para la variable cambio organizacional como para compromiso laboral, en medición de la escala de Likert, se midió el nivel de confiabilidad con el Alfa de Cronbach, de la variable cambio organizacional: 0,802 y compromiso laboral: 0,822. De acuerdo con los datos que se obtuvieron en la prueba de relación $r = 0,460$ (Spearman) entre las variables cambio organizacional y compromiso laboral el grado de correlación positiva alta, la significancia de $p < 0,000$ muestra que p es menor a 0,005, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyéndose que existe relación entre cambio organizacional y el compromiso laboral en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

Palabras clave: Cambio organizacional, compromiso laboral, estrategia, gestión administrativa, motivación, compromiso.

Abstract

The general objective of this work was to determine the relationship between organizational change and the labour commitment of a District Municipality of Lima Provinces, 2022.

It corresponded to the correlational type, with a non-experimental design, there was a population of 58 collaborators. The technique applied was the survey and as an instrument the questionnaire was taken, which was composed of 15 questions for both the variable organizational change and for work commitment, in measurement of the Likert scale, the level of reliability was measured with Cronbach's Alpha, of the variable organizational change: 0.802 and work commitment: 0.822. According to the data obtained in the $r=0.460$ ratio test (Spearman) between the variables organizational change and work commitment the degree of high positive correlation, the significance of $p<0.000$ shows that p is less than 0.005, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. Concluding that there is a relationship between organizational change and labour commitment in a District Municipality of Lima Provinces, 2022.

Keywords: Organizational change, work commitment, strategy, administrative management, motivation, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en base a plataformas digitales se acrecentó considerablemente en el ámbito de la pandemia y de las medidas para controlar que este virus pueda expandirse. Puesto que, muchas de las actividades de reparto fueron consideradas “fundamentales”, los trabajadores de plataformas continuaron laborando debido al incremento de la demanda en sus servicios. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

La administración del cambio organizacional incluye una progresión de reglas esenciales que debe ser una empresa extremadamente duradera en cada asociación, y estas son: el aprendizaje consistente, el desarrollo en el ser y en el hacer, y el desarrollo del razonamiento vital como componentes de la vanguardia importante para comprender y ajustar las progresiones que deben llevarse a cabo en cada espacio de la asociación.(Sanoja, 2021)

Los diferentes puntos de vista son igualmente la desafortunada compensación, que frecuentemente no se compara con la responsabilidad que se le otorga al personal universitario, donde el interés supera al reconocimiento y donde se deben perder espacios de superación para satisfacer los requerimientos de las instituciones; y que eventualmente no haya un reconocimiento ajeno o característico. (Narváez, 2021)

De acuerdo con lo establecido en la (Constitución Política del Perú, 2022) expresado en los artículos 22 y 23, El Estado adelanta las circunstancias para el giro social y monetario, especialmente a través de medidas para adelantar la empresa útil y la capacitación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede coartar la actividad de las libertades o negligencias establecidas o depreciar el respeto del compañero. Ya que nadie está obligado a realizar un trabajo de forma gratuita o sin su consentimiento intencionado.

La Contraloría refiere que, los distritos para que estén de acuerdo con sus competencias metropolitanas, que son el ordenamiento de capacidades acreditado por la Constitución Política del Perú y con N.º 27972, de la Ley Orgánica de Municipalidades, Deben contar con una estructura global en la que se permita, en general, la implementación de cada política para resolver cuestiones legales y reglamentarias específicas, por ejemplo, las normas legislativas y los poderes de gestión, para hacer de cada distrito un establecimiento de garantía; Proporcionar asistencia gubernamental a los habitantes a través de la disposición satisfactoria de las administraciones abiertas cercanas y la ejecución de los intentos de marco de barrio por dejar satisfechas las innumerables necesidades de los ciudadanos.

Según refiere Flores (2021), indica que universalmente, todas las asociaciones quieren cumplir con la responsabilidad laboral para reforzar la satisfacción de los objetivos jerárquicos, ya sea a plena luz del día o con elementos confidenciales, junto al lugar de trabajo son cuestiones que se atienden continuamente en lo concerniente a relaciones públicas.

Actualmente las municipalidades necesitan hacer efectivo el compromiso laboral en referencia a la gestión del transformación adentro de la organización, ello implica hacer una reforma en el área organizacional para beneficio de las mismas, de igual manera, debería existir una comunicación constante entre la autoridad edil y los colaboradores, para que se pueda llevar a cabo una buena gestión en coordinación con las distintas áreas que conforman la entidad municipal, asimismo, en cuanto a las políticas de cambio se debe disponer ante todo la adaptación al cambio organizacional, donde se podrá perfeccionar la eficiencia operativa en la entidad.

El tema fue elegido, puesto a que se dialogó con algunos de los colaboradores de la entidad municipal, los cuales manifestaron que el alcalde no está teniendo un justo trato con ellos, mencionaron específicamente dos problemáticas, las que se mencionarán a continuación: Primero, para actividades programadas que organiza la municipalidad cada uno de ellos debe aportar con cierto monto, de los cuales se derivan para gastos de equipos de sonido, decoración, movilidad entre otros; cuando debería

existir un fondo destinado para cubrir dichos gastos por eventos a realizar, de aquí parte el segundo punto que hace referencia a que siempre se tarda en hacer efectivo los pagos a personal, lo cual obviamente causa malestar en los colaboradores pues deberían ser remunerados a tiempo.

El compromiso laboral parte del cambio organizacional, puesto que, si no se da una reestructuración en cuanto al área de logística y tesorería respectivamente pues se seguirá incurriendo en lo mismo, y esto conlleva a que los colaboradores no tengan tanto compromiso laboral como el que deberían ya que no reciben a tiempo su justa remuneración lo cual les incentivaría a prestar un buen servicio y trabajar tanto eficaz como eficientemente. Esto es expresado por Narváez (2021) que, ante esto, sería consistente dar parte que, ante la disminución de un ambiente de trabajo de calidad, sería difícil contar con la responsabilidad organizacional de los trabajadores, donde se vería reflejado el compromiso, la acción en las actividades complementarias, la estancia del colaborador en la compañía.

Citada la problemática, se presentó el problema general ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y el compromiso laboral en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022? y seguido de los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y satisfacción, motivación, compromiso y organización en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022?

En relación a la justificación, en la parte teórica, la presente investigación sirvió como referente de información para las investigaciones, con el fin de reforzar el compromiso laboral y el cambio organizacional dentro de la Gestión Pública. Por consiguiente, este estudio se realizó con el objetivo de brindar información sobre la evaluación de las variables, participación laboral y cambio organizacional en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias.

En la parte de resultados, se proporcionó información para posibles soluciones a las entidades municipales que afecten un tema similar al expuesto. Para la parte metodológica se realizó la identificación del tipo, diseño, métodos, procedimientos, técnicas de investigación y herramientas que ayudan a comprender la importancia e influencia de la dimensión compromiso laboral en el ejercicio de los indicadores de cambio organizacional, logrando así dar cumplimiento a cada objetivo de dicho estudio.

Esta investigación abarcó como objetivo general: Establecer la relación que existe en el cambio organizacional y el compromiso laboral en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022 y los objetivos específicos: Establecer la relación que existe en el cambio organizacional y satisfacción, motivación, compromiso y organización en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022. En lo concerniente a la hipótesis de investigación, tenemos como hipótesis general: Existe relación significativa en el cambio organizacional y el compromiso laboral en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022, e hipótesis específicas: Existe relación significativa en el cambio organizacional y satisfacción, motivación, compromiso y organización en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional: Ortega & Solano (2016), sustentan que, al estar sumergidas en un clima de progreso, éste es considerado como un prerrequisito innato, ya que ven una doble prueba al intentar verbalizar en y con la circunstancia única: con el área local de tener un lugar y el entorno interior; de igual manera, las asociaciones son populares desde el interior hacia el exterior debido a los cambios realizados en el entorno. Asimismo, Del Rosario (2017), señaló que el compromiso laboral está vinculado a la conexión plena de sentimientos con la organización, por lo tanto, a las cuotas obtenidas del trabajador, que condicionan su permanencia en la asociación o, por el contrario, su jubilación. De estas tres partes surgen tres visiones de responsabilidad jerárquica: la emocional o actitudinal, la congruente y la reguladora.

Tafur (2017), expresó que, con el crecimiento de la innovación y un comprador mucho más integral, las asociaciones, por regla general, tanto en la sociedad general como en los ámbitos confidenciales, deben ajustarse a estos lentos cambios mecánicos y al público profundamente solicitante. Cualquier ciclo de versatilidad implica cambios en la construcción autorizada, así como en su estrategia de trabajo. Igualmente, Según Hermoza (2018) en Lima, refirió que la cultura organizacional es una cuestión excepcionalmente significativa y debe ser considerada como una de las partes principales en el logro o la decepción de la asociación, ya que impacta a sus individuos en el giro, el consuelo, el esfuerzo coordinado y debe darles un borde de referencia, donde se encapsulan en el ejemplo de conducta, que da a sus trabajadores una personalidad jerárquica y un punto de vista de lo que aborda.

Alvarado & Cruz (2019), en su estudio realizado en Piura sobre el cambio organizacional relacionado a la gestión comercial en Piura, concluyeron que las estrategias utilizadas por la organización no fueron las óptimas, pero sí equiparables a las de grupo Don Carlos. Al mejorar la estrategia de manera inmediata, se incrementará la gestión empresarial, lo que permitirá a la empresa alcanzar su misión y visión de una manera muy optimista mediante la implementación de una buena estrategia. De igual modo, Miranda (2022), en Lima, cuando investigó sobre la relación entre el cambio

organizacional y el estrés laboral en el Ministerio de Salud DIGERD, determinó que el cambio organizacional no incide en el estrés laboral, pues según el chi-cuadrado es 0.391 y obtuvo con un nivel de significación de 0,532 ($0,532 > 0,05$), confirmó la hipótesis nula general, la variable cambio organizacional se obtuvo un 70% en el nivel regular, mientras que un 30% fue insuficiente.

Montoya (2022), En su investigación en Lima, Cambio Organizacional y Gestión del Desempeño en el Servidor de Entidades de Gobierno Local de Lima 2021. Se determinó que existe una correlación de $Rho = 0.541$ y un nivel de significancia = 0.000 entre el cambio organizacional y la gestión del desempeño. La conciencia basada en el cambio organizacional es del 30,23% y la conciencia de la gestión del desempeño es del 69,77%. De acuerdo a ello se concluye que, hay correlación entre sus dos variables de estudio. Asimismo, Loza (2019) En su estudio en Arequipa, identificó una fuerza laboral alta del 91,5%, lo que demuestra que los empleados tienen compromiso laboral en una productora de harina en Arequipa, por lo cual, interpretando los resultados se demostró que se acepta la hipótesis de investigación.

Quispe (2019) en su estudio en San Martín de Porres, sustentó que el nivel promedio de compromiso laboral obtuvo un 54,6% y el mismo nivel bajo tuvo un 6,6%. Las estadísticas muestran que el nivel de significación fue de 0.00 menor que 0.05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se procedió a aceptar la hipótesis alterna, pues se encontró la correlación positiva, tanto en el desarrollo organizacional y el compromiso laboral UGEL 02, Trabajadores de San en Martín de Porres 2019. A su vez, Arriaran (2021) en su investigación en Comas, expresó que el 47% calificó su compromiso laboral docente como alto, el 32,6% promedio, el 20,4% dijo que el compromiso laboral es bajo. Las estadísticas muestran que el compromiso organizacional tiene una correlación positivo alto y un nivel de significancia en el compromiso laboral de $r = 0.62$ en los maestros de las instituciones educativas estatales en el distrito de Comas, 2020.

Pocomucha (2018) En el Agustino, llegó a la conclusión que hay vínculo entre sus dos variables de estudio; rechazando la hipótesis nula según reglas de decisión, donde se aceptó la hipótesis alterna pues el nivel de significancia fue de 0.000 es menor a 0.05, asimismo, en la prueba de normalidad se obtuvo un Rho de 0.780, por tanto, se confirmó la relación entre cambio organizacional y compromiso laboral. Por último, Mendoza & Rumiche (2020) en Piura, expresaron que el cambio jerárquico comprende la obligación de crear una visión común, de construir estrategias con visión, de reunirse con fuerza de mejora para construir las capacidades de sus individuos, con el fin de producir el mejor lugar de trabajo en el que se vean las responsabilidades y los valores organizativos.

En el plano internacional: Marsollier & Expósito (2017) en su estudio Valor y compromiso con el trabajo en el empleo público expresaron que a través de una progresión de estudios centrados en su ventaja en la exhibición de los diversos tipos de conexión entre las cualidades individuales y jerárquicas y cómo éstas impactan en el compromiso organizacional. Por otro lado, Ramírez & Tigreros (2018) sustentaron que el cambio jerárquico de los directivos debe hacerse de forma positiva, sobre el paso de un estado actual a un estado ideal para la asociación.

Asimismo, Ortiz (2018) en Puerto Rico, refirieron que el compromiso laboral es cómo los colaboradores están conformes con la labor que hacen. y, simultáneamente, están tranquilos y centrado en los aspectos que realiza. Así también, Westerberg, Pienaar, Nordin, Romeo, & Yepes et. al. (2018) sostiene que: Hay una ausencia de información sobre lo que significa el compromiso de los trabajadores para la conexión entre los cambios jerárquicos y los resultados explícitos en los entornos de consideración superior, por ejemplo, la naturaleza de la atención transmitida por los representantes, la prosperidad y las expectativas de rotación.

Adekanmbi & Ukpere (2019) sustentaron, que los resultados en curso mostraron que la cultura organizacional aparente se asocia enfáticamente y decididamente con el apoyo de los colegas. Sugiere que cuanto más comprendan y noten los trabajadores de la industria nigeriana del ensamblaje el modo de vida de su asociación, más fuertes

serán en general sus colaboradores. Del mismo modo, Según Vargas (2020) en su investigación en Colombia, se refirió que el tema de la gestión pública, explícitamente en sustancias abiertas del área agraria, no tienen sistemas sectoriales en ese marco de cambio jerárquico los ejecutivos impulsan en proyectos de Tecnología de la Información. Las influencias antedichas en cuanto a la desarticulación de ejercicios sectoriales en el cambio organizacional, haciendo brechas entre las sustancias y la resistencia que no permite compartir la información y las buenas prácticas.

Tenemos también a las teorías de las variables como son: Cambio organizacional, Según Rodríguez & García (2021) expresa que: las organizaciones deben tener en consideración la forma de adaptarse y someterse a cambios que ocasionalmente son inevitables, y que a su vez permiten el crecimiento y progreso como organización, mediante términos apropiados que implican todos los niveles de la misma. De igual forma, Grudemi (2019), lo define como estrategias que necesita una compañía frente a la necesidad de cambio para lograr mejoras en la conducción administrativa, por ciertas disfunciones en el desempeño de algunas áreas comprendidas en la institución.

Espinoza (2020) refiere que, al implementar la gestión del cambio, la estimación realista más alta tiene un efecto favorable en la satisfacción laboral, y esto se refleja en el desempeño. El autor divide en dimensiones:

Dimensión 1 Estrategia, consiste en elegir una situación particular en cuanto a lo que se va a realizar dentro de la organización y cómo se va a realizar. Este elemento es de extrema importancia para la navegación y la ejecución de una cultura jerárquica, ya que guía y proporciona una motivación a la organización para tener la opción de tomar acción en torno a su posterioridad y lo que traerá un mayor potencial (De los Santos, 2020). Así mismo, se emplean TIC's como un método con alto efecto para lograr reconocer los puntos importantes para la mejora del gobierno local. En este aspecto, se propone la modernización para una mejor gestión pública municipal en tiempo real. (Hernández y Orduña & Lagunes Gómez, 2020)

Dimensión 2 Necesidad, toda organización debe basarse en los principios de sostenibilidad para que así pueda evitarse perjudicar a las generaciones venideras, por lo tanto; deben buscar la manera de adaptarse a continuos requerimientos de la asociación, puesto que una entidad con cultura sustentable generará valor a largo plazo. (Villacorta et al., 2022). De igual forma, cabe mencionar que las necesidades son cosas esenciales que los individuos requieren, estados (sensaciones) de privación respecto a una realización global conectada a la condición humana (Melera, 2019).

Dimensión 3 Cambio, se refiere a un ajuste de los poderes moderados de la forma estable de comportamiento de un marco, representado por 2 tipos de reglas claras, por un lado, las que contribuyen al cambio (poderes principales), y las que se oponen al cambio, por el otro (poderes prohibitivos), ambas reglas mantienen el negocio como esencial en una asociación (Velazco, 2021). También el cambio, es definido como una atribución para exigencias recientes que aparecen en el mercado, así como, la aparición de consumidores nuevos con necesidades, nueva competencia y la globalización, dados estos motivos, se demanda una nueva y mejor forma de dirigir las organizaciones. (Gómez Álvarez, 2021)

Dimensión 4 gestión administrativa, es progresivamente significativa en el avance de los ciclos que aseguran el funcionamiento autoritario, dada su persona social, en cualquier situación mundial (Fernández y Escobedo, 2021). Y en cuanto a la variable Compromiso laboral: Rubio & García (2019) refieren que el compromiso laboral hace posible instaurar estrategias de gerencia direccionadas a una gestión competente de la capacidad humana en la institución, a través de la incorporación del punto de vista teórico y empírico que brinda recomendaciones sobre tendencias a la vanguardia en cuanto al campo organizacional, incrementando tanto la productividad como la rentabilidad empresarial.

Según Grupo P&A (2017) refiere que, la responsabilidad del trabajo de los representantes es el pilar crucial de los recursos humanos de ejecución de élite que se encarga de llevar a la organización a una mejora constante. De acuerdo con Ubits

Learning Solutions (2022) El compromiso laboral es un elemento de gran importancia, puesto que posibilita que los colaboradores tengan implicancia con su trabajo, de manera similar a las metas y valores planteados por la entidad, de igual forma, engloba términos como satisfacción, implicancia, motivación, por ende, se dice que el trabajador está con su labor cuando se siente a gusto formando parte de la organización.

Para Lescano (2018) expresa, que los representantes animados y satisfechos son la conexión principal en el conducto de progresión, lo que provoca una fiabilidad colosal con respecto a los destinatarios y, en consecuencia, una ejecución ampliada. Además, al impulsar el compromiso de los representantes y el conducto de realización, éstos se comprometen increíblemente y desarrollan aún más la forma en que trabajan. Así mismo, Sheela (2020) en el artículo que elaboró, refiere que la responsabilidad de las asociaciones afecta excepcionalmente a la elaboración de los representantes; además, el trabajo a distancia aumenta la realización de los representantes. Mientras tanto, la estrategia de trabajo a distancia en casa que entiende que el potencial es una variable de la prueba y se suma a la ventaja de los socios. Aspectos de la variable compromiso laboral se tienen las siguientes dimensiones:

Dimensión 1 Satisfacción, las investigaciones realizadas en el sector público en cuanto a la productividad se expresa que la actualización del Estado es primordial para que las instituciones se conduzcan con eficiencia por medio de la ejecución de formas laborales, así como la aportación de sus colaboradores valorados, reconocidos y con condiciones laborales de calidad. (Bellido Medina et al., 2021). De igual forma, se refiere a que las personas se sienten a gusto con sus cargos, lo que demuestra que, asumiendo que las asociaciones necesitan representantes eficaces, es fundamental que se preocupen porque el individuo se realice y esté abierto al cambio. (Salazar, 2019)

Dimensión 2 Motivación, en el trabajo la idea está compuesta por los mandos, aquellos componentes dotados para incitar, mantener y coordinar la forma de actuar de los representantes hacia un objetivo (Burgos, 2018). Asimismo, la motivación laboral es viable considerar el resultado de la relación entre el colaborador y el incentivo otorgado por la organización con el propósito de establecer suministros que incentiven al colaborador al alcance de su objetivo (Mamani, 2022).

Dimensión 3 Responsabilidad, es de suma importancia ya que adelanta la gran ejecución del trabajo de los colaboradores en cuanto a sus capacidades, con plena intención de representar la ventaja y el beneficio de la asociación (López y Mendoza, 2021). De igual forma, la responsabilidad social empresarial toma un papel protagónico, lo cual permite debatir como direccionarse y crear un buen impacto en la organización. (Trillos & León, 2021)

Dimensión 4 Organización, es un conjunto de compromisos, obligaciones y conexiones de cada uno de los especialistas, La autoridad debe ser designada para cumplir con los objetivos y metas (Sales, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación fue básica. Según Arispe, et al. (2020) la investigación básica se centra en la elaboración de nueva información, a través de una comprensión profunda de las ocasiones y realidades.

3.1.2 Diseño de Investigación:

El diseño fue no experimental: Descriptivo, correlacional. De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2018); los estudios descriptivos son el fundamento de las investigaciones correlacionales, pues estas al mismo tiempo, brindan información para poder realizar estudios explicativos que posibiliten la comprensión, es correlacional pues su propósito es saber el grado de relación existente entre dos o más conceptos dados en un escenario en común; y es explicativo pues se pretende generar un sentido de entendimiento de los fenómenos que examinan.

El diseño se esquematizó de la siguiente manera:

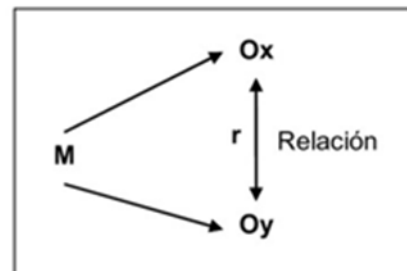
Dónde:

M: Municipalidad Distrital de Lima Provincias

Ox: Cambio Organizacional

Oy: Compromiso Laboral

r: Relación entre las variables.



3.2. Variables y operacionalización:

Baena (2017) Las variables son conceptualizaciones de hechos en la realidad, son el resultado de una labor académica y cumplen ser tangibles, visibles y cuantificables.

Variable 1: Cambio Organizacional

Definición conceptual: Según Rodríguez & García (2021) expresa que: las organizaciones deben tener en consideración la forma de adaptarse y someterse a cambios que ocasionalmente son inevitables, y que a su vez permiten el crecimiento y progreso como organización, mediante términos apropiados que implican todos los niveles de la misma.

Definición Operacional: Determinada por la puntuación obtenida del cuestionario para evaluar el Cambio Organizacional el cual contiene las siguientes dimensiones: Estrategia, necesidad, cambio y gestión administrativa.

Indicadores: Implementación de estrategias, tiempo adecuado en atención, atención digitalizada, mayor comunicación, implementos necesarios, trabajo de campo, atención oportuna, corrección de incongruencias, seguimiento a colaboradores, recriminación excesiva, capacitación a colaboradores, buena gestión, procedimientos adecuados en atención y políticas establecidas.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Compromiso Laboral

Definición conceptual: Rubio & García (2019) refieren que el compromiso laboral hace posible instaurar estrategias de gerencia direccionadas a una gestión competente de la capacidad humana en la institución, a través de la incorporación del punto de vista teórico y empírico que brinda recomendaciones sobre tendencias a la vanguardia en cuanto al campo organizacional, incrementando tanto la productividad como la rentabilidad empresarial.

Definición operacional: Determinada por la puntuación obtenida del cuestionario para evaluar el Compromiso Laboral. Lo conforman las siguientes dimensiones: Satisfacción, motivación, compromiso, organización.

Indicadores: Satisfecho con la labor que realiza, remuneración justa, ambiente adecuado, aporte de ideas, motivación para trabajo en equipo, logros de acuerdo al desempeño, forma de dirigir la municipalidad, alcance de metas establecidas, metas alineadas a la organización, cumplir expectativas, estructura organizacional, servicio eficiente, responsabilidad en funciones encomendadas, documentación organizada, evaluación de labores.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestreo

3.3.1 Población: Es la agrupación de individuos, que está de acorde con determinadas precisiones. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018). De acuerdo con la información proporcionada por una Municipalidad Distrital de Lima Provincias se contó con 58 colaboradores.

3.3.2 Muestreo: Se consideró no probabilístico por conveniencia, pues como mencionan Otzen, T. & Manterola C. (2017) Certifica que todas las personas que conforman la población tengan las mismas posibilidades de estar recordadas por la muestra.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Encuestas como indica García, J. (2016) El estudio como estrategia lógica de exploración persigue el objetivo de obtener respuestas a un conjunto de preguntas. Las preguntas están coordinadas por necesidades específicas en una encuesta, cuya elaboración requiere un trabajo cauteloso y, por tanto, requiere de esfuerzo y tiempo para configurarla adecuadamente, y que efectivamente despierte el interés de los sujetos que la van a responder.

Observación: Bernal, C. (2016) caracteriza este método como un ciclo exhaustivo que nos dará a conocer, de manera inmediata, el objeto de estudio para representar y examinar las circunstancias sobre la verdad de la investigación en consecuencia.

Instrumento: Cuestionario. García, J. (2016) El cuestionario es la disposición de las indicaciones y la dirección que se da a los encuestados con respecto a la motivación y el significado de las preguntas que deben abordar; ésta debe ser breve, clara y exacta, para que en un par de palabras los sujetos del examen conozcan la importancia que tendrán sus respuestas, normalmente anónimas, lo que mantiene una distancia estratégica del engaño.

En cuanto a la validez, según Ñaupas (2014) sostuvieron que, para validar los instrumentos a medir, de igual forma que su precisión, todo ello debe pasar por revisión de expertos.

Tabla 3

Validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos

Académico	Especialidad	Veredicto
Mg. Juan Carlos Gonzáles Cruz	Administración Estratégica	Aplicable
Dr. Orlando Juan Márquez Caro	Metodólogo	Aplicable
Mg. María Esther Melgar Apagüño	Metodóloga	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la confiabilidad, de acuerdo con Bernal (2016) indicó que los instrumentos son sometidos por medio de un programa estadístico. Para dicha evaluación del Alfa de Cronbach se obtuvo para la variable cambio organizacional: 0,802 y compromiso laboral: 0,822.

3.5. Procedimientos:

Se requirió del permiso para la aplicación de la encuesta a la jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Lima Provincias. Luego, se contactó a los colaboradores mediante correo electrónico (medio por el cual se les enviaron las encuestas). Posteriormente, se procedió a evaluar la base de datos. Por último, se organizaron los resultados. Cabe precisar que dichos datos fueron procesados mediante el software SPSS V26.

3.6. Método de análisis de datos:

Según Hernández, Fernández & Baptista (2018) indica, pasos de análisis de datos: Primero, elija un programa apropiado; segundo, inicie el programa; tercero, la utilización de los datos recopilados; cuarto, evaluar la confiabilidad y validez de las herramientas; quinto, realizar análisis estadísticos inferenciales; sexto, elaborar el informe de los resultados.

Como primera etapa se eligió el software estadístico SPSS versión 26 debido a que cuenta con una licencia libre para uso académico.

Para la segunda etapa se utilizan como entrada las matrices de datos obtenidas de la toma de información en plantilla Excel. Dispone señalar que el programa seleccionado es compatible con los formatos de Excel, lo cual permite el procesamiento de la data.

En tercera etapa, se elaboró un test descriptivo para cada variable; cambio organizacional y el compromiso laboral correspondiente, al igual que a sus dimensiones, las que posteriormente se presentaron mediante un gráfico de barras.

En la cuarta etapa, el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento que corresponde a la variable cambio organizacional, alcanzó 0,802, lo cual involucra una fiabilidad bastante alta. Asimismo, alcanzo 0,822 para la herramienta que corresponde al compromiso laboral.

Para el quinto etapa, se hace un test de normalidad sobre los datos acopiados para ambas variables para revisar el tipo de estudio inferencial a usar. El test usado para este método ha sido Kolmogorov Smirnov, debido a que nuestro tamaño de muestra ha sido superior a 50 (58 encuestados) y se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 4

Prueba de normalidad hipótesis general

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CAMBIO ORGANIZACIONAL	,165	58	,000
COMPROMISO LABORAL	,166	58	,000

Fuente: Elaboración Propia

La normalidad de los datos se expresa por Kolmogórov-Smirnov ya que los datos son mayores a 50, en cuyo caso los datos no son normales ya que son < 0.05 y el motivo del test estadístico no paramétrica se aplicará como Rho de Spearman.

Así, para el test de normalidad que corresponde a la variable cambio organizacional, se alcanzó el grado de significación con un valor de $p=0,000$. En este sentido, menos de 0,05 indica que la distribución de la variable aleatoria, distribución normal no tiene. De igual forma se obtiene el valor $p=0.000$ corresponde al grado de significación de la variable compromiso laboral, así mismo indica que la distribución de las variables aleatorias es diferente a la distribución normal.

Como último paso, la información se consolidó y presentó por medio de cuadros de resumen en los cuales se añadió los resultados obtenidos su interpretación.

3.7. Aspectos Éticos:

La ética es un tema de constante debate, con diversas consideraciones, es dependiente total del ambiente cultural de cada sociedad, la ética necesariamente debe ser tomada en cuenta por los investigadores y sobre todo debe ser respetada en cuanto a estilos de citas y referencias (Salazar, Icaza, & Alejo, 2018). Cabe resaltar que se solicitó la autorización correspondiente a la jefa de la Oficina de RR. HH de la Municipalidad Distrital de Lima Provincias para la aplicación de la encuesta, así mismo, cada uno de los autores fueron citados como corresponden para no caer en acto de plagio.

IV. RESULTADOS

Aquí se muestran los resultados logrados del estudio de investigación de los datos obtenidos en dos áreas principales: (1) Resultados descriptivos: En esta sección se obtienen los valores y puntuaciones de cada una de las variables descritas. aplicando el cuestionario representado gráficamente en la tabla de frecuencias con sus respectivas interpretaciones, de igual manera, (2) Resultados inferenciales: en esta segunda parte, los resultados de la prueba revelaron las hipótesis generales y específicas con sus respectivas interpretaciones.

A nivel descriptivo se obtienen los resultados siguientes:

Tabla 5

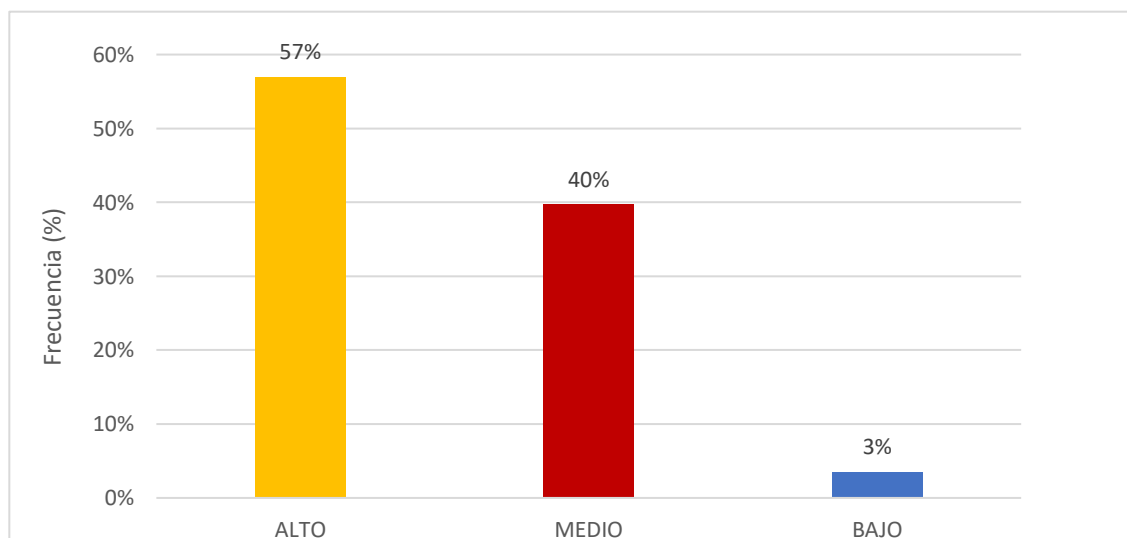
Niveles en el cambio organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTO	33	57.0%
MEDIO	23	40.0%
BAJO	2	3.0%
TOTAL	58	100.0%

Fuente : Elaboración Propia

Figura 1

Niveles en la variable cambio organizacional



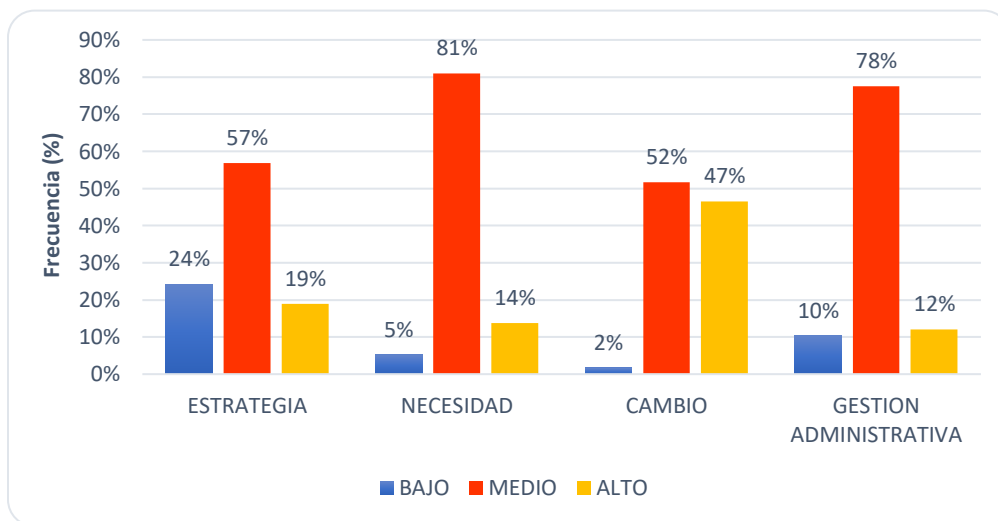
Desde la Tabla 5 y la Figura 1 s Podemos mostrar que el 57% de las respuestas se encuentran dentro de los rangos más altos. En cuanto al grado medio, está representado por el 40% de los encuestados. Cabe señalar que la frecuencia en grado bajo es del 3%, según lo recogido en la encuesta.

Tabla 6.
Niveles en las dimensiones de la variable Cambio Organizacional

Niveles	ESTRATEGIA		NECESIDAD		CAMBIO		GESTION ADMINISTRATIVA	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	14	24%	3	5%	1	2%	6	10%
MEDIO	33	57%	47	81%	30	52%	45	78%
ALTO	11	19%	8	14%	27	47%	7	12%
TOTAL	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2
Niveles en las dimensiones de la variable Cambio Organizacional



Desde la Tabla 6 y la Figura 2, es posible evaluar la frecuencia de respuesta (%) de acuerdo a los niveles establecidos para las dimensiones de variable Cambio Organizacional, que indican un alto nivel de gestión y de necesidad. niveles con una frecuencia superior al 80%. Sin embargo, en cuanto a estrategia y cambio también se obtiene un grado alto con una frecuencia del 57% y 52%, respectivamente. Para el nivel bajo no obtuvieron efectos significativos.

Tabla 7

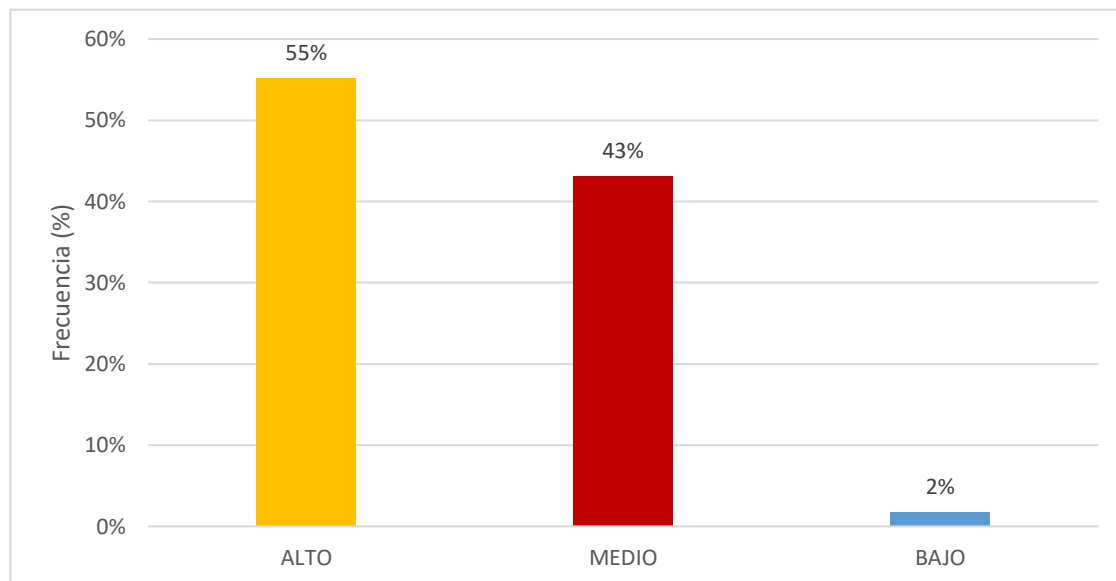
Niveles en el compromiso laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTO	32	55.0%
MEDIO	25	43.0%
BAJO	1	2.0%
TOTAL	58	100.0%

Fuente : Elaboración Propia

Figura 3

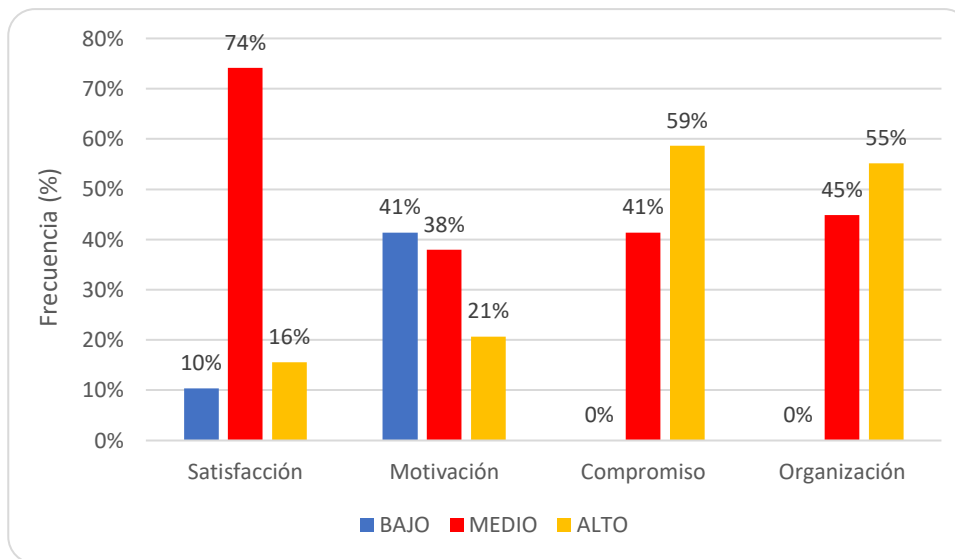
Niveles en la variable compromiso laboral



De la Tabla 7 y la Figura 3 se puede demostrar que 55%, las respuestas se ubican en rango más alto. En cuanto al nivel medio, está representada por el 43% de los entrevistados. Cabe señalar que la frecuencia se encuentra en el nivel bajo del 2%, según lo recogido en la encuesta.

Tabla 8*Niveles en las dimensiones de la variable Compromiso Laboral*

Niveles	SATISFACCIÓN		MOTIVACIÓN		COMPROMISO		ORGANIZACIÓN	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	6	10%	24	41%	0	0%	0	0%
MEDIO	43	74%	22	38%	24	41%	26	45%
ALTO	9	16%	12	21%	34	59%	32	55%
TOTAL	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%

*Fuente: Elaboración Propia***Figura 4,***Niveles en las dimensiones de la variable Compromiso Laboral*

Desde la tabla 8 y la figura 4, La frecuencia (%) de las respuestas funcionales se puede apreciar en los niveles establecidos para las dimensiones de la variable compromiso laboral, donde es claro que la satisfacción y el compromiso se encuentran en niveles superiores con una frecuencia superior al 70 %. Sin embargo, en las dimensiones motivacional y organizacional se obtuvieron niveles altos, con frecuencias del 41% y 55%, respectivamente. En cuanto a los niveles bajos, no hubo resultados significativos.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Al mismo tiempo, se obtuvieron los siguientes resultados de inferencia:

En cuanto a la hipótesis general:

H₀= No existe vínculo significativo entre el cambio organizacional y el compromiso laboral en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

H₁= Existe vínculo significativo entre el cambio organizacional y el compromiso laboral en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

Para la selección de las hipótesis se utilizaron los siguientes criterios:

- Dónde: $p_{valor} < 0.05$, **H₀** debe ser no admitida
- Dónde: $p_{valor} > 0.05$, **H₀** debe ser admitida

Tabla 9

Contrastación de la Hipótesis General

		Correlaciones		
			CAMBIO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO LABORAL
Rho de Spearman	CAMBIO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	COMPROMISO LABORAL	Coefficiente de correlación	,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Fuente : Software estadístico SPSS V.26

Interpretación:

De los resultados mostrados en la Tabla N° 09, se observó el nivel de vínculo Rho de Spearman, el cual se obtuvo como 46,0%, que responde al nivel de significancia del vínculo entre las dos variables, como moderadamente positiva. Nuevamente, el nivel de significancia para la dimensión analizada es de 0.00, lo que indica que se encuentra por debajo del valor de significancia de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Muestra una correlación entre los cambios organizacionales y los compromisos laborales en la provincia de Lima al 2022.

Hipótesis específica 1

H_0 = No Existe vinculo significativo entre el cambio organizacional y satisfacción en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

H_1 = Existe vinculo significativa entre el cambio organizacional y satisfacción en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

Tabla 10

Contrastación de la Primera Hipótesis Específica.

		Correlaciones		
		CAMBIO ORGANIZACIONAL	SATIFACCION	
Rho de Spearman	CAMBIO ORGANIZACIONAL	Coficiente de correlación	1,000	,355
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	58	58
	SATIFACCION	Coficiente de correlación	,355	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	58	58

Fuente : Software estadístico SPSS V.26

Interpretación:

Utilizando los resultados de la Tabla N°10, se muestra la relación de grados Rho de Spearman, mostrando que el nivel de significación de la vinculación es del 35,5%, positivo y débil, respectivamente. También se puede observar que la dimensión estudiada recibió un nivel de significación de 0.049, lo que indica que se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05, por lo que no se admite la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Señalar que existe una correlación entre las variables de cambio organizacional y la dimensión de satisfacción en un gobierno municipal de la provincia de Lima en el 2022.

Hipótesis específica 2

H_0 = No Existe vinculo significativo entre el cambio organizacional y motivación en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

H_1 = Existe vinculo significativo entre el cambio organizacional y motivación en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

Tabla 11
Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica.

		Correlaciones	
		CAMBIO ORGANIZACIONAL	MOTIVACION
Rho de Spearman	CAMBIO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.428**
		N	58
	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	.428**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	58

Fuente : Software estadístico SPSS V.26

Interpretación:

Utilizando los resultados de la Tabla N°11, que muestra la extensión del vínculo Rho de Spearman, se obtuvo el 42,8% de los resultados correspondientes, y el nivel de significación del vínculo entre las dos dimensiones fue moderadamente positivo. Nuevamente, se puede observar que el nivel de significación para la dimensión de estudio es de 0.001, lo que indica que se encuentra por debajo del nivel de significación de 0.05, por lo que no se admite la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Muestra que existe una correlación entre las variables de cambio organizacional y la dimensión motivación en la provincia de Lima al 2022.

Hipótesis específica 3

H_0 = No Existe vinculo significativo entre el cambio organizacional y el compromiso en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

H_1 = Existe vinculo significativo entre el cambio organizacional y el compromiso en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

Tabla 12

Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica.

Correlaciones				
			CAMBIO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO
Rho de Spearman	CAMBIO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,004
	COMPROMISO	N	58	58
		Coefficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	58	58

Fuente : Software estadístico SPSS V.26

Interpretación:

Utilizando el producto del análisis en la Tabla 12, se muestra el nivel de vinculo Rho de Spearman, el producto correspondiente es de 37.0% sobre el nivel de significancia de la relación entre las dos dimensiones, el cual es positivo y bajo. De igual forma, es concebible que las dimensiones de la investigación hayan obtenido el nivel de significación de 0,004, probándose por debajo del nivel de significancia de 0,05; Por lo tanto, no se admite la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Indicar la existencia de una correlación entre la variable de cambio organizacional y la orientación del compromiso en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

Hipótesis específica 4

H_0 = No existe vínculo significativo entre el cambio organizacional y organización en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

H_1 = Existe vínculo significativo entre el cambio organizacional y organización en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

Tabla 13

Contrastación de la Cuarta Hipótesis Específica.

Correlaciones				
			CAMBIO ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN
Rho de Spearman	CAMBIO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	.186
		Sig. (bilateral)	.	.162
		N	58	58
	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	.186	1.000
		Sig. (bilateral)	.162	.
		N	58	58

Fuente : Software estadístico SPSS V.26

Interpretación:

Utilizando los resultados de la tabla. Número 13, se evidencia la relación de grado Rho de Spearman, arrojando como resultado 18.6%, respectivamente, para el nivel de significación de la relación de ambas dimensiones, como positivo y débil. De igual forma, es posible ver, que las dimensiones de la investigación obtuvieron un nivel de significación de 0.162, demostrándose que está por encima del nivel de significancia de 0.05; Por eso, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Demostrando, la inexistencia del vínculo entre la variable de cambio organizacional y dimensión organización en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias, 2022.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y el compromiso laboral en una Municipalidad Distrital de Lima Provincias-2022, se pudo hallar que el valor $p = 0.000$, es menor que < 0.05 , del resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, los que nos da entender que existe una relación entre ambas variables. Tomando en importancia la evaluación llevada a cabo, se obtuvo que las dos variables se definen como recursos beneficiosos para el municipio, además se verificó que existe una relación directa, que involucra que implementando cambios organizacionales el compromiso laboral será también favorable, a tales cambios. El mismo resultado tuvo Pocomucha (2018), en su estudio, puesto que empleó las mismas variables y las aplicó a una empresa azucarera, obtuvo una alta correlación, además agrega que, esto será factibles si los colaboradores tienen predisposición al cambio, solo se encontró a un autor para hacer el contraste. A partir del análisis de la relación entre nuestras dos variables de estudio se puede explicar que, los colaboradores de la Municipalidad están conformes con que se realice el cambio organizacional, que a su vez involucra plantear una adecuada estrategia, ante la necesidad, para lograr el cambio y tener una buena gestión administrativa, dichas acciones van a coadyuvar para que el cambio organizacional se constituya como un buen factor para el compromiso laboral.

En cuanto a los niveles en el cambio organizacional, se obtuvo un nivel alto de 57% y está acorde con nuestra investigación, igual resultado obtuvo Alvarado (2019) con un nivel alto de 76.7%, nos indica que el cambio organizacional debe ser periódico, por las diversas fuerzas externa e interna que hay en una entidad. Mas no en los autores como Tafur (2017), de nivel alto con solo (32.7%), que propone, el logro de una institución está garantizado si sus directivos cuentan con las más altas habilidades directivas, comenzando así a estar condicionados para lograr sus objetivos. Otro autor en la misma condición es Montoya (2022), con un nivel alto de solo 30.2% quien plantea, si una innovación no es apta o aplicada para el cambio, por consiguiente, se debe formar una conducción adecuada para el cambio organizacional del organismo.

Además, indica que las tecnologías influyen en el cambio para bien, para ello, este proceso debe ser de adaptación. Se puede asumir que los empleados municipales han tenido las posiciones siguientes: En cuanto a la dimensión estrategia, están bastante satisfechos con las acciones que se están implementando actualmente., pero esto debe ser continuo y se debe priorizar aquellas relacionadas con el logro de metas de cada oficina de la Municipalidad. Lo que se debe mejorar es, los tiempos de atención al público, para esto necesitan mayor actualización y adiestramiento en comunicación y tecnologías de datos.

Respecto a dimensión Necesidad, no se encuentran conformes con las acciones que actualmente dirige la autoridad edil, principalmente con aquellas relacionadas con los implementos de protección personal (EPP, mascarillas, guantes, alcohol, etc.), también al pago oportuno, esto influye para el desenvolvimiento del trabajo tanto en campo como en oficina y está relacionado con la atención oportuna que se le brinda al usuario.

Respecto a la dimensión cambio, Los colaboradores no están contentos con algunas normas o directivas que se crean con el afán de crear más burocracia, esto les crea un malestar porque saben que va perjudicar a los usuarios, el usuario cuando no es atendido oportunamente les exige el porqué de la demora, entienden que se tiene que mejorar haciendo correcciones en tales normas o directivas.

Respecto a la dimensión gestión administrativa, los colaboradores indican que no cuentan con una buena gestión respecto a ejecutar proyectos y desarrollar sus actividades de un forma ordenada y efectiva. No se les brinda actualizaciones o capacitaciones en forma oportuna, con el fin de enfrentar los nuevos desafíos que se presenten en el proceso de modernización del Estado.

Por el último autor que encontramos referente al cambio organizacional es Miranda (2022), que tuvo 0% en el nivel Alto que propone, la administración del cambio es un proceso bastante complejo de hacer, no sólo para dichas entidades, sino para todos sus miembros, debido a que perjudica el clima organizacional, presionando a los

individuos a salir de su estado de confort, a desafiarse ellos mismos y modificar la manera de ver y hacer las cosas.

En comparación con nuestra segunda variable donde se encontró más estudios, el compromiso laboral fue de nivel alto 55.0% y está también acorde con nuestro estudio, también en los siguientes autores como Del Rosario (2017), que tuvo nivel alto 67.3%, propone sobre este tema e indica, que reflejará que la organización ha logrado saciar sus necesidades y expectativas, lo cual posibilita el desarrollo de interrelaciones afectivas o de compromiso y regulación persistente, relacionadas con la lealtad a la organización. Otro autor también con resultado de nivel alto fue Loza (2019) con 91.5% concluye, que los trabajadores tienen fidelidad alta cuando son reconocidos por la empresa, esto hace que estén cómodos y competentes en el trabajo. Caso contrario le salió al autor Quispe (2019), con un nivel alto de sólo 39.8%, aporta que, al no haber un líder, los jefes de las áreas, cuando deseen ejecutar propuestas, el personal no estará dispuesto a entenderlas y ejecutarlas.

Otros autores sólo analizaron en forma general el estudio de la variable compromiso laboral, tal es el caso de Westerberg, K., Pienaar, J., Nordin, M., Romeo Delgado, M., & Yepes i Baldó, M. et. al. (2018), que propone que las empresas, mejoran su compromiso laboral si obtienen beneficios transaccionales a corto plazo, que tiene que ser propiciado por la empresa en un contexto de reducir la inseguridad laboral. Ampliando más el tema los autores Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2019), propone que es necesario que los empleados conozcan la misión, visión y estrategia de la compañía. El comportamiento es primordial para apreciar y respetar a los otros colaboradores.

Ha podido interpretarse que los colaboradores de la Municipalidad han tenido las posiciones siguientes: Frente a la dimensión satisfacción, se encontró, en su mayoría satisfechos con las labores que realizan, también indican que no tiene las herramientas y ambiente adecuado para realizar sus actividades, pero son conscientes, es lo que tienen actualmente, esperan que haya una mejor gestión y puedan solucionar estos inconvenientes.

Respecto a la dimensión motivación, que falta liderazgo en la entidad, no se percibe un compromiso con la Municipalidad, cada oficina no está trabajando coordinadamente, esto crea un malestar en el desempeño de las funciones de los colaboradores, al sentir que al hacer sus actividades y las cumple en su oportunidad no serán reconocidas o tomadas en cuenta porque en otras oficinas no las cumplen. Respecto a la dimensión Compromiso, los colaboradores sienten que son los últimos en la lista de prioridades de su jefe y de la Municipalidad, por ende, las metas personales de los colaboradores están por encima de las metas institucionales. Respecto a la organización, que la estructura organizacional no está bien organizada, lo cual genera que los procesos y procedimientos sean engorrosos, lentos y de comunicación inadecuada.

En cuanto a la primera hipótesis específica en donde se buscó entablar la interacción entre el cambio organizacional y la dimensión satisfacción, se pudo hallar que el valor p calculado $p = 0.049$, es menor que < 0.05 , del resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, lo que nos da entender que existe una relación entre ambas variables. No se encontró antecedentes por ende no se puede hacer un comparativo. Se obtuvo que las dos variables se definen como recursos beneficiosos para el municipio, además se confirmó la presencia de una interacción directa, que implica que, aplicando cambios organizacionales, la satisfacción será también favorable, a tales cambios. En tal sentido bajo lo referido anteriormente, se confirma que los colaboradores están satisfechos siempre y cuando sientan que, la gestión solucione sus inconvenientes.

Referente a la segunda hipótesis específica en donde se buscó establecer el vínculo entre el cambio organizacional y la dimensión motivación, se pudo hallar que el valor $p = 0.001$, es menor que < 0.05 , del resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, lo que nos da entender que existe una relación entre ambas variables, teniendo en cuenta los análisis realizados se puede obtener que las dos variables se establecen como los factores positivos para las instituciones públicas, además de la existencia de una relación directa, que implica que mediante la aplicación de cambios organizacionales, la motivación será también favorable a tales cambios. En tal sentido

bajo lo referido anteriormente, se confirma que los colaboradores están motivados siempre y cuando sientan que son reconocidos sus actividades y en sus aportes de mejora institucional.

En cuanto a la tercera hipótesis específica en donde se buscó establecer el vínculo entre el cambio organizacional y la dimensión, se pudo hallar que el valor $p = 0.004$, es menor que < 0.05 , del resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, lo que nos da entender que existe una relación entre ambas variables. No se encontró antecedentes por ende no se puede hacer un comparativo. Teniendo en cuenta el estudio hecho se pudo probar que las dos variables se establecen como los factores positivos para las instituciones públicas, además de la presencia de una vinculación directa, que implica que, aplicando cambios organizacionales, el compromiso será también favorable, a tales cambios. En tal sentido bajo lo referido anteriormente, se confirma que los colaboradores están comprometidos porque priorizan las metas institucionales antes que sus metas personales.

Referente a la cuarta hipótesis específica, en donde se buscó establecer el vínculo entre la variable cambio organizacional y la dimensión organización, se pudo hallar que el valor (p calculado $= 0.162$), es mayor que (p tabular < 0.05), del resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, lo que nos da entender que no existe una relación entre ambas variables. No se encontró antecedentes por ende no se puede hacer un comparativo. Teniendo en cuenta el análisis realizado, se logró obtener que ambas variables no están relacionadas, lo que implica que, aplicando cambios organizacionales, la organización no recibirá el impacto de tales cambios. En tal sentido bajo lo referido anteriormente, se confirma que los colaboradores sienten que los procesos y procedimientos son engorrosos, lentos y que no exista comunicación adecuada debido a su limitada estructura organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En base a los resultados de la presente investigación, se concluye que, existe relación entre el cambio organizacional con el compromiso laboral y se obtuvo del análisis el valor del nivel de significancia $p=0,000 < 0.05$ y en cuanto al coeficiente de correlación de Spearman $r=0,460$.

Segunda: En base a los resultados de la presente investigación, se concluye que, existe relación entre la dimensión satisfacción y el cambio organizacional. Se obtuvo del análisis el valor del nivel de significancia $p=0,049 > 0.05$ y el del coeficiente de correlación de Spearman $r= 0,355$.

Tercero: En base a los resultados de la presente investigación, se concluye que, existe relación entre la dimensión motivación y el cambio organizacional. Se obtuvo del análisis el valor del nivel de significancia $p=0,001 < 0.05$ y el del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,428$.

Cuarto: En base a los resultados de la presente investigación, se concluye que, existe relación entre la dimensión compromiso y el cambio organizacional. Se obtuvo del análisis el valor del nivel de significancia $p=0,004 < 0.05$ y el del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,370$.

Quinto: En base a los resultados de la presente investigación, se concluye que, no existe relación entre la dimensión organización y el cambio organizacional. Se obtuvo del análisis el valor del nivel de significancia $p = 0,004 < 0.05$ y el del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,370$.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al gobierno central evaluar los perfiles de los colaboradores para que se pueda contar con un personal altamente calificado, pues como sabemos de acuerdo a la coyuntura actual, ingresan personas no idóneas para el puesto perjudicando la estabilidad de la nación.

Segundo: Se recomienda a los gobiernos regionales fortalecer las conexiones, mejorar la comunicación con los gobiernos locales; así mismo, brindarles la oportuna atención a los proyectos presentados pues algunos siendo prioridad terminan archivados.

Tercero: Se recomienda al gobierno distrital potenciar el trabajo en equipo ya que sustenta todas las decisiones que toma la empresa y permite trabajar a los colaboradores en todas las actividades, además de contar con una política que los motive alcanzar metas y el crecimiento de la organización, ya que esta es una de las vías para alentarlos y mantenerlos enfocados en el logro personal y organizacional.

Cuarto: Se le recomienda a la jefa del área de Recursos Humanos implementar casos en el método de aprendizaje, mejorando así las capacidades de comunicación y manejo de conflictos para tomar decisiones acertadas, además de fortalecer los métodos de trabajo para aumentar la productividad, también se optimiza la cantidad de días, para todas actividades programadas.

Quinto: Se recomienda a los colaboradores incrementar su compromiso, para que de acuerdo a ello puedan ser valorados e incentivados. Por último, implementar técnicas grupales como team building, sinergia, etc.

REFERENCIAS:

- Alvarado, A., & Cruz, J. (2019). *El Cambio Organizacional y su relación con la Gestión Comercial del grupo Don Carlos, Piura - 2018*. (Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Piura.)
- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2019) Perceived Organizational Culture, Co-Worker Support, Work Performance, and Employee Demographics as Correlates of Organizational Commitment.
- Arriaran, B. (2021). *Influencia del compromiso organizacional en el compromiso laboral de Profesores de Instituciones Educativas Públicas 2020*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado, Lima.
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña, L. A. & Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica, Una aproximación a los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional de Ecuador.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª Ed.). Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/38woknk>
- Bellido Medina, R. S., Morales Palao, B., Gamarra Castellanos, M. E., & Calizaya López, J. M. (2021). *Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa*. Universidad Ciencia y Tecnología, 25(108). <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (O. Fernández Palma (ed.); Tercera ed). Pearson.

- Burgos, M. (2018). *Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia*. Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación, 2(2), 21-41.
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Congreso de la República. Artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú.
<https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Del Rosario Cornejo, D. Y. (2017). *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú*. Lima 2016.
- De los Santos Maco, I. C. La cultura organizacional como estrategia de mejora en el desempeño de los colaboradores de las empresas del sector inmobiliario en Lima Metropolitana, en el 2020.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654548>
- Faupel, S., & Sub, S. (13 de marzo de 2018). *El efecto del liderazgo transformacional en los empleados durante el cambio organizacional: un análisis empírico*.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14697017.2018.1447006>
- Fernández, K. V., & Escobedo, J. D. F. (2021). *Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas*. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades, 3(3), 60-66.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>
- Flores, C. G. (2021) *Compromiso Laboral del personal administrativo y su influencia en el cambio organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4652/CECILIA%20GISELA%20FLORES%20HUAM%C3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=&v>

- García, J. (2016). *Metodología de la Investigación para Administradores*. 1ª edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2016. (pp. 95-99)
- Gómez Álvarez, P. D. (2021). *El cambio y su impacto en las organizaciones*. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), 213–220. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.10>
- Grudemi (2019). *Cambio organizacional*. Recuperado de Enciclopedia Económica <https://enciclopediaeconomica.com/cambio-organizacional/>. Última actualización: enero 2022
- Grupo P&A (2017) *El Compromiso laboral: la llave del éxito empresarial*. <https://grupo-pya.com/12984-2/>
- Hermoza Yáñez, M. A. (2018). *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Lima*, 2017.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V. (p. 753). [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Hernández y Orduña, M. G., & Lagunes Gómez, I. (2020). *Sistema de información en línea para evaluar el desempeño de servicios de utilidad pública prestados por Municipios*. *Revista General de Información y Documentación*, 30(2), 445–455. <https://doi.org/10.5209/rgid.71124>

- López, M. E. C., & Mendoza, L. P. V. (2021). *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4),88-107.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Loza, D. (2019). *Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019*. Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Administración y Negocios, Arequipa.
- Mamani, C. (2022). *Cultura Organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021*. Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima.
- Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2017). *Los valores y el compromiso laboral en el empleo público de un organismo estatal en Mendoza, Argentina*.
- Melera, M. (2019). *Necesidades, deseos, demanda y el marketing*.
<https://marlonmelara.com/necesidades-deseos-demanda-y-elmarketing/>
- Mendoza Paico, D. K., & Rumiche Nunura, K. M. (2020). *La gestión del cambio organizacional y su incidencia en la eficiencia operativa en la Municipalidad Provincial de Paita, departamento de Piura-Perú 2019*.
- Miranda, R. (2022). *El cambio organizacional influye en el estrés laboral en la DIGERD del MINSA, Lima 2021*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Montoya, N. (2022). *Cambio organizacional y gestión del rendimiento en los servidores de una entidad de gobierno local de Lima, año 2021*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.

- Narváez Aranibar, T. (2021). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios*, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la Investigación* (E. de U. Transversal (ed.); Cuarta edi). Ediciones de la U.
- Ortega Palomino, P. M., & Solano Pineda, C. G. (2016). *La gestión del cambio organizacional en entidades públicas del poder ejecutivo peruano: una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión privada*.
- Ortiz, R. (2018). *Factores Organizaciones de la Satisfacción y del Compromiso Laboral de los Empleados del Departamento de la Vivienda de Puerto Rico* (Doctoral dissertation, Nova Southeastern University).
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Int. J. Morphol., 35(1):227-232, 2017. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pocomucha, A. (2018). *Cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018*. Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima.
- Quispe, L. (2019). *Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL N° 02, San Martín de Porres 2019*. Lima.

Ramírez Espinosa, J. V., & Tigreros Quintero, D. T. (2018). *Sistematización del tratamiento de Gestión del cambio organizacional desde el ámbito académico en el Ecuador*, exploración en repositorios digitales de Universidades de la ciudad de Quito (Bachelor's thesis).

Rodó, P. (2020). *Rho de Spearman*. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/rho-de-spearman.html>

Rodríguez Urrea, Y. R., & García-Rubiano, M. (2021). *Aprendizaje organizacional y liderazgo como variables relacionadas con el cambio organizacional. Perspectivas de investigación psicológica: aportes a la comprensión e intervención de problemas sociales*.
<https://doi.org/10.14718/9789585133808.2021.11>

Rubio, L.A., García, O.F. (2019) *Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios*. Contexto 8, 35-48.

Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*.
<http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>

Salazar Raymond, María Belén, Icaza Guevara, María de Fátima, & Alejo Machado, Oscar José. (2018). *La importancia de la ética en la investigación*. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es.

- Sales Supanta, C. (2021). *Organización del talento humano y la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Empresa de Caudales*, Lima–2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64647>
- Sanoja Capote, F. G. (2021). *La gestión del cambio organizacional: Una estrategia empresarial necesaria en una sociedad digital luego del COVID-19*. REVISTA GLOBAL NEGOTIUM, 4(2). <https://doi.org/10.53485/rgn.v4i2.171>
- Sheela, V. (2020). *Impact of remote work on work commitment*. European Journal of Molecular & Clinical Medicine. 7(08). https://ejmcm.com/pdf_4557_ebdfdb6e306a2fe5adaeb95dd7f06b53.html#:~:text=Many%20benefits%20were%20exhibited%20at,well%20being%20related%20to%20job.
- Steven, H. (Diciembre de 2021). *Authentic Leadership and Employee Commitment, Behavior, and Performance during Organizational Change*. ProQuest. <https://www.proquest.com/openview/89c8aa9693b299a95a5463a40218edab/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Souto, I. (2022). *Todo lo que necesitas saber sobre el SPSS antes de utilizarlo*. <https://www.uscmarketingdigital.com/todo-sobre-spss/>
- Tafur Peláez, M. (2017). *Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento–2016*.
- Trillos, K. A. B., & León, J. A. P. (2021). *Revisión de literatura sobre los recursos humanos y la responsabilidad social empresarial*. Interfaces, 4(1).

Ubits Learning Solutions (2022, 01 de junio). *Compromiso Laboral*.
<https://www.ubits.com/contenidos/tipos-de-compromiso-laboral>

Vargas Alfonso, D. F. (2020). *Gestión del cambio organizacional en proyectos de TI en las entidades públicas del sector agropecuario en Colombia* (Master's thesis, Universidad EAN).

Velazco, R. (2021). *Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4914-4936. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.667

Villacorta, J. C. V., Araujo, L. E. B., Camus, C. E. R., Horna, J. F. M., & Alvarado, G. del P. P. (2022). *Cultura organizacional en los gobiernos locales*. *CPAH Scientific Journal of Health*, 5(1), 1546–1561. <https://doi.org/10.56238/cpahjournalv5n1-005>

Westerberg, K., Pienaar, J., Nordin, M., Romeo Delgado, M., & Yepes i Baldó, M. (2018). *Organizational change and commitment: Effects on well-being, turnover intent and quality of care in Spanish and Swedish eldercare*. *Economic and Industrial Democracy*, 2018.
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/163838/1/701275.pdf>

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cambio organizacional	Según Rodríguez & García (2021) expresa que: las organizaciones deben tener en consideración la forma de adaptarse y someterse a cambios que ocasionalmente son inevitables, y que a su vez permiten el crecimiento y progreso como organización, mediante términos apropiados que implican todos los niveles de la misma.	Determinada por la puntuación obtenida del cuestionario para evaluar el Cambio Organizacional el cual contiene las siguientes dimensiones: Estrategia, necesidad, cambio y gestión administrativa.	Estrategia Necesidad Cambio Gestión Administrativa	Implementación de estrategias Tiempo adecuado en atención Atención digitalizada Mayor comunicación Implementos necesarios Trabajo de campo Atención oportuna Corrección de incongruencias Seguimiento a colaboradores Buena gestión Procedimientos adecuados en atención Políticas establecidas	Escala de Likert: Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
Compromiso laboral	Rubio & García (2019) refieren que el compromiso laboral hace posible instaurar estrategias de gerencia direccionadas a una eficiente gestión del talento humano de la organización, a través de la incorporación del punto de vista teórico y empírico que brinda recomendaciones sobre tendencias a la vanguardia en cuanto al campo organizacional, incrementando tanto la productividad como la rentabilidad empresarial.	Determinada por la puntuación obtenida del cuestionario para evaluar el Compromiso Laboral. Lo conforman las siguientes dimensiones: Satisfacción, motivación, compromiso, organización.	Satisfacción Motivación Compromiso Organización	Satisfecho con la labor que realiza Remuneración justa Ambiente adecuado Aporte de ideas Motivación para el trabajo en equipo Logros de acuerdo al desempeño Forma de dirigir la municipalidad Alcance de metas establecidas Metas alineadas a la organización Cumplir expectativas Estructura organizacional Servicio eficiente Responsabilidad en funciones encomendadas Documentación organizada Evaluación de labores	Escala de Likert: Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Indeciso: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO 1: COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	¿Consideras que se han implementado estrategias para el logro de metas en cada área que conforma la Municipalidad?					
2	¿Está de acuerdo con el tiempo que se emplea en la atención a los usuarios?					
3	¿Debería emplearse una atención digital para mayor eficacia en la atención?					
4	¿Crees que la autoridad edil necesita mayor comunicación con los colaboradores?					
5	¿Cuenta con los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores?					
6	¿Considera que es necesario un mayor trabajo de campo que de oficina?					
7	¿Cree que la atención a los requerimientos de los pobladores es oportuna?					
8	¿Crees que dentro de la Municipalidad existen incongruencias que deben ser corregidas?					
9	¿Consideras que hay fallas a cambiar en el seguimiento que realiza la Municipalidad a sus colaboradores?					
10	¿Alguna vez te has sentido recriminado de forma excesiva por parte de tu jefe inmediato por algún error cometido?					
11	¿Consideras que la Municipalidad invierte responsablemente en capacitaciones a los colaboradores?					
12	¿Crees que los alcaldes a lo largo del tiempo han realizado una buena gestión?					
13	¿Consideras que cada área debería contar con autonomía y alcance de metas de acuerdo a su desarrollo?					
14	¿Cumple adecuadamente con los procedimientos cuando atiende a los usuarios?					
15	¿Las políticas establecidas por la Municipalidad son respetadas por los colaboradores?					

CUESTIONARIO 2: COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Cree usted estar satisfecho con la labor que realiza en la Municipalidad?					
2	¿Es usted consciente que recibe una remuneración justa en relación a su desempeño en el trabajo?					
3	¿Está de acuerdo con el ambiente en el que desarrolla sus actividades?					
4	¿Se toma en cuenta su aporte de ideas en las reuniones de trabajo?					
5	¿Dentro de su área encuentra motivación para trabajar en equipo?					
6	¿Cree que la Municipalidad reconoce el esfuerzo que realiza y los logros que usted obtiene de acuerdo a su desempeño?					
7	¿Está de acuerdo con la forma en la que se está dirigiendo la municipalidad?					
8	¿Cree Ud. que debe comprometerse más con su labor para alcanzar las metas establecidas?					
9	¿Considera que sus metas están alineadas a las de la organización?					
10	¿Considera que su trabajo cumple las expectativas tanto de su jefe inmediato como las de la Municipalidad en general?					
11	¿Cree que la Municipalidad se encuentra bien estructurada organizacionalmente?					
12	¿Estaría de acuerdo si se realiza rotación de personal para un servicio más eficiente?					
13	¿Cumple responsablemente con las funciones encomendadas por su jefe inmediato?					
14	¿Mantiene la documentación debidamente organizada para cuando le solicitan información?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Cambio Organizacional							
1	DIMENSIÓN 1: Estrategia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Consideras que se han implementado estrategias para el logro de metas en cada área que conforma la Municipalidad? ¿Está de acuerdo con el tiempo que se emplea en la atención a los usuarios? ¿Debería emplearse una atención digital para mayor eficacia en la atención? 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Necesidad	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees que la autoridad edil necesita mayor comunicación con los colaboradores? ¿Cuenta con los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores? ¿Considera que es necesario un mayor trabajo de campo que de oficina? ¿Cree que la atención a los requerimientos de los pobladores es oportuna? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Cambio	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees que dentro de la Municipalidad existen incongruencias que deben ser corregidas? ¿Consideras que hay fallas a cambiar en el seguimiento que realiza la Municipalidad a sus colaboradores? ¿Alguna vez te has sentido recriminado de forma excesiva por parte de tu jefe inmediato por algún error cometido? 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Gestión Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Consideras que la Municipalidad invierte responsablemente en capacitaciones a los colaboradores? ¿Crees que los alcaldes a lo largo del tiempo han realizado una buena gestión? ¿Cumple adecuadamente con los procedimientos cuando atiende a los usuarios? ¿Las políticas establecidas por la Municipalidad son respetadas por los colaboradores? 	X		X		X		

Fuente: Adaptado de Galindo (2018)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Compromiso Laboral							
1	DIMENSIÓN 1: Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted estar satisfecho con la labor que realiza en la Municipalidad? ¿Es usted consciente que recibe una remuneración justa en relación a su desempeño en el trabajo? ¿Está de acuerdo con el ambiente en el que desarrolla sus actividades? 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se toma en cuenta su aporte de ideas en las reuniones de trabajo? ¿Dentro de su área encuentra motivación para trabajar en equipo? ¿Cree que la Municipalidad reconoce el esfuerzo que realiza y los logros que usted obtiene de acuerdo a su desempeño? ¿Está de acuerdo con la forma en la que se está dirigiendo la municipalidad? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree Ud. que debe comprometerse más con su labor para alcanzar las metas establecidas? ¿Considera que sus metas están alineadas a las de la organización? ¿Considera que su trabajo cumple las expectativas tanto de su jefe inmediato como las de la Municipalidad en general? 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree que la Municipalidad se encuentra bien estructurada organizacionalmente? ¿Estaría de acuerdo si se realiza rotación de personal para un servicio más eficiente? ¿Cumple responsablemente con las funciones encomendadas por su jefe inmediato? ¿Mantiene la documentación debidamente organizada para cuando le solicitan información? ¿Cree que las sesiones de consejo sirven para una mejor evaluación de la labor en cada área? 	x		X		X		

Fuente: Elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ENCUENTRO SUFICIENTE EL INSTRUMENTO (ADECUADO) PARA LA INVESTIGACION PROPUESTA POR LA SRA. WENDY DEL PILAR CASAVARDE ACUÑA_____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg.: GONZALES CRUZ JUAN CARLOS / DNI: 41935812

Especialidad del validado: metodólogo MBA ADMINISTRACION ESTRATEGICA

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 24 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS Recibidos x



WENDY DEL PILAR CASVERDE ACUÑA

📧 lun, 30 may, 14:46 ★

Buenas tardes Dr. Orlando, le saluda Wendy Casaverde, le estoy enviando mi validación de instrumentos para su revisión, dado que lo ...

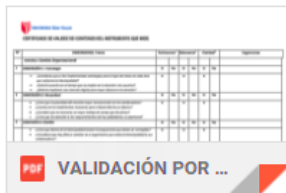


ORLANDO JUAN MARQUEZ CARO <ormarquezcar@ucvvirtual.edu.pe>

📧 mar, 31 may, 21:56 ★ ↩ ⋮

para mí ▾

Va la validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Cambio Organizacional							
1	DIMENSIÓN 1: Estrategia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Consideras que se han implementado estrategias para el logro de metas en cada área que conforma la Municipalidad? ¿Está de acuerdo con el tiempo que se emplea en la atención a los usuarios? ¿Debería emplearse una atención digital para mayor eficacia en la atención? 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Necesidad	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees que la autoridad edil necesita mayor comunicación con los colaboradores? ¿Cuenta con los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores? ¿Considera que es necesario un mayor trabajo de campo que de oficina? ¿Cree que la atención a los requerimientos de los pobladores es oportuna? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Cambio	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees que dentro de la Municipalidad existen incongruencias que deben ser corregidas? ¿Consideras que hay fallas a cambiar en el seguimiento que realiza la Municipalidad a sus colaboradores? ¿Alguna vez te has sentido recriminado de forma excesiva por parte de tu jefe inmediato por algún error cometido? 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Gestión Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Consideras que la Municipalidad invierte responsablemente en capacitaciones a los colaboradores? ¿Crees que los alcaldes a lo largo del tiempo han realizado una buena gestión? ¿Cumple adecuadamente con los procedimientos cuando atiende a los usuarios? ¿Las políticas establecidas por la Municipalidad son respetadas por los colaboradores? 	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Compromiso Laboral							
1	DIMENSIÓN 1: Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted estar satisfecho con la labor que realiza en la Municipalidad? ¿Es usted consciente que recibe una remuneración justa en relación a su desempeño en el trabajo? ¿Está de acuerdo con el ambiente en el que desarrolla sus actividades? 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se toma en cuenta su aporte de ideas en las reuniones de trabajo? ¿Dentro de su área encuentra motivación para trabajar en equipo? ¿Cree que la Municipalidad reconoce el esfuerzo que realiza y los logros que usted obtiene de acuerdo a su desempeño? ¿Está de acuerdo con la forma en la que se está dirigiendo la municipalidad? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree Ud. que debe comprometerse más con su labor para alcanzar las metas establecidas? ¿Considera que sus metas están alineadas a las de la organización? ¿Considera que su trabajo cumple las expectativas tanto de su jefe inmediato como las de la Municipalidad en general? 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree que la Municipalidad se encuentra bien estructurada organizacionalmente? ¿Estaría de acuerdo si se realiza rotación de personal para un servicio más eficiente? ¿Cumple responsablemente con las funciones encomendadas por su jefe inmediato? ¿Mantiene la documentación debidamente organizada para cuando le solicitan información? ¿Cree que las sesiones de consejo sirven para una mejor evaluación de la labor en cada área? 	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marquez Caro, Orlando Juan

Especialidad del validado: metodólogo...

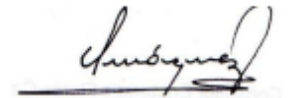
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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 30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - WENDY CASAVARDE ACUÑA

Recibidos x



WENDY DEL PILAR CASAVARDE ACUÑA

🗨️ lun, 30 may, 14:42 ☆

Buenas tardes profesora María Melgar, un gusto saludarla después de tiempo, le envío mi validación de instrumentos para su revisión. Gracias de antemano.



MARIA ESTHER MELGAR APAGUEÑO <mmelgarapa@ucvvirtual.edu.pe>

🗨️ vie, 3 jun, 19:36 ☆ ↩️ ⋮

para mí ▾

Estimada estudiante:

Remito lo solicitado.

Mg. Lic. María Esther Melgar Apagueño
Lecturer - Postgraduate School UCV (Part-time)
Universidad César Vallejo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Cambio Organizacional							
1	DIMENSIÓN 1: Estrategia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Consideras que se han implementado estrategias para el logro de metas en cada área que conforma la Municipalidad? ¿Está de acuerdo con el tiempo que se emplea en la atención a los usuarios? ¿Debería emplearse una atención digital para mayor eficacia en la atención? 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Necesidad	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees que la autoridad edil necesita mayor comunicación con los colaboradores? ¿Cuenta con los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores? ¿Considera que es necesario un mayor trabajo de campo que de oficina? ¿Cree que la atención a los requerimientos de los pobladores es oportuna? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Cambio	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees que dentro de la Municipalidad existen incongruencias que deben ser corregidas? ¿Consideras que hay fallas a cambiar en el seguimiento que realiza la Municipalidad a sus colaboradores? ¿Alguna vez te has sentido recriminado de forma excesiva por parte de tu jefe inmediato por algún error cometido? 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Gestión Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Consideras que la Municipalidad invierte responsablemente en capacitaciones a los colaboradores? ¿Crees que los alcaldes a lo largo del tiempo han realizado una buena gestión? ¿Cumple adecuadamente con los procedimientos cuando atiende a los usuarios? ¿Las políticas establecidas por la Municipalidad son respetadas por los colaboradores? 	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Compromiso Laboral							
1	DIMENSIÓN 1: Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted estar satisfecho con la labor que realiza en la Municipalidad? ¿Es usted consciente que recibe una remuneración justa en relación a su desempeño en el trabajo? ¿Está de acuerdo con el ambiente en el que desarrolla sus actividades? 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se toma en cuenta su aporte de ideas en las reuniones de trabajo? ¿Dentro de su área encuentra motivación para trabajar en equipo? ¿Cree que la Municipalidad reconoce el esfuerzo que realiza y los logros que usted obtiene de acuerdo a su desempeño? ¿Está de acuerdo con la forma en la que se está dirigiendo la municipalidad? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree Ud. que debe comprometerse más con su labor para alcanzar las metas establecidas? ¿Considera que sus metas están alineadas a las de la organización? ¿Considera que su trabajo cumple las expectativas tanto de su jefe inmediato como las de la Municipalidad en general? 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree que la Municipalidad se encuentra bien estructurada organizacionalmente? ¿Estaría de acuerdo si se realiza rotación de personal para un servicio más eficiente? ¿Cumple responsablemente con las funciones encomendadas por su jefe inmediato? ¿Mantiene la documentación debidamente organizada para cuando le solicitan información? ¿Cree que las sesiones de consejo sirven para una mejor evaluación de la labor en cada área? 	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lic. Melgar Apagüño, María Esther

Especialidad del validado: metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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 03 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Confiabilidad de los Instrumentos

VARIABLE 01: CAMBIO ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	15	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

TABLA 01

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	15

TABLA 02

	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PREGUNTA_01	51,07	61,638	,674	,770
PREGUNTA_02	50,73	62,352	,567	,777
PREGUNTA_03	49,67	67,381	,504	,788
PREGUNTA_04	50,13	71,410	,110	,813
PREGUNTA_05	50,40	62,114	,519	,781
PREGUNTA_06	49,87	67,124	,345	,795
PREGUNTA_07	50,87	60,695	,679	,768
PREGUNTA_08	49,73	70,638	,264	,799
PREGUNTA_09	50,20	71,600	,084	,817
PREGUNTA_10	50,53	71,981	,135	,807
PREGUNTA_11	51,73	64,495	,555	,780
PREGUNTA_12	51,00	64,857	,541	,781
PREGUNTA_13	49,93	67,924	,369	,793
PREGUNTA_14	50,47	63,552	,529	,781
PREGUNTA_15	50,60	65,114	,364	,795

En la tabla 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de Cambio Organizacional. Que se aplicó a una muestra de 15 usuarios internos de la municipalidad cuyo valor Fue de 0,802 concluyendo que el cuestionario presenta Confiabilidad por consistencia y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

VARIABLE 02: COMPROMISO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

TABLA 03

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	15

TABLA 04

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PREGUNTA_16	54,13	49,695	,603	,800
PREGUNTA_17	53,80	51,886	,483	,809
PREGUNTA_18	54,07	45,495	,816	,781
PREGUNTA_19	54,20	48,600	,634	,797
PREGUNTA_20	53,87	52,695	,365	,817
PREGUNTA_21	53,93	46,781	,647	,795
PREGUNTA_22	54,20	48,029	,735	,790
PREGUNTA_23	53,20	53,600	,543	,809
PREGUNTA_24	53,60	57,543	,075	,831
PREGUNTA_25	53,47	53,695	,369	,816
PREGUNTA_26	53,93	53,067	,301	,822
PREGUNTA_27	53,53	56,410	,159	,827
PREGUNTA_28	53,87	55,124	,350	,817
PREGUNTA_29	53,80	50,743	,576	,803
PREGUNTA_30	53,73	58,638	-,039	,844

En la tabla 3 y 4 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de Compromiso Laboral. Que se aplicó a una muestra de 15 usuarios internos de la municipalidad cuyo valor Fue de 0,822 concluyendo que el cuestionario presenta Confiabilidad por consistencia y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

VARIABLE 1 Y 2

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	15	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PREGUNTA_01	108,73	188,781	,674	,864
PREGUNTA_02	108,40	193,400	,470	,869
PREGUNTA_03	107,33	197,238	,565	,868
PREGUNTA_04	107,80	207,743	,059	,880
PREGUNTA_05	108,07	189,495	,534	,867
PREGUNTA_06	107,53	198,695	,342	,872
PREGUNTA_07	108,53	187,838	,658	,864
PREGUNTA_08	107,40	201,257	,395	,871
PREGUNTA_09	107,87	206,267	,091	,880
PREGUNTA_10	108,20	203,886	,243	,874
PREGUNTA_11	109,40	192,686	,595	,866
PREGUNTA_12	108,67	195,810	,491	,869
PREGUNTA_13	107,60	199,829	,366	,872
PREGUNTA_14	108,13	195,267	,435	,870
PREGUNTA_15	108,27	199,781	,247	,876
PREGUNTA_16	108,20	193,886	,587	,867
PREGUNTA_17	107,87	201,410	,339	,872
PREGUNTA_18	108,13	193,124	,535	,867
PREGUNTA_19	108,27	200,495	,315	,873
PREGUNTA_20	107,93	193,352	,592	,866
PREGUNTA_21	108,00	192,714	,497	,868
PREGUNTA_22	108,27	193,781	,591	,867
PREGUNTA_23	107,27	200,638	,553	,869
PREGUNTA_24	107,67	204,238	,271	,873
PREGUNTA_25	107,53	195,695	,607	,867
PREGUNTA_26	108,00	199,429	,336	,873
PREGUNTA_27	107,60	203,971	,269	,874
PREGUNTA_28	107,93	204,352	,324	,873
PREGUNTA_29	107,87	196,267	,544	,868
PREGUNTA_30	107,80	211,171	-,039	,881

Anexo 5. Recolección de datos

ENCUESTADOS	VARIABLE 1: CAMBIO ORGANIZACIONAL															VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL																	
	D1: ESTRATEGIA					D2: NECESIDAD					D3: CAMBIO					D4: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					D1: SATISFACCIÓN			D2: MOTIVACIÓN				D3: COMPROMISO			D4: ORGANIZACIÓN		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
2	2	3	5	4	3	5	2	4	5	5	1	2	4	5	5	3	2	2	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5			
4	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	1	5	3	3	5	4	5	2	5	4	3	5			
5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	2	1	3	5	4	1	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5			
6	3	1	4	5	1	4	2	5	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4			
7	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4			
8	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	2	3	5	3	4	4	3	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	2			
9	2	5	3	5	4	3	3	4	3	3	2	3	5	3	2	5	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4			
10	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4			
11	4	5	5	2	5	2	4	5	2	4	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2			
12	5	4	5	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3			
13	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
14	2	3	3	2	4	2	2	4	4	3	2	4	2	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5			
15	4	3	4	3	5	5	5	3	3	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4			
16	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4			
17	3	3	3	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	3	2	5	1	4	2	4	2	1	4	4	4	2	3	4	4	3			
18	2	3	5	3	5	2	5	4	1	2	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	5	2			
19	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3		
20	2	3	5	3	1	5	3	4	4	3	1	3	5	5	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2		
21	2	2	1	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	5	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	5	4	5	5			
22	4	2	5	5	1	3	2	5	4	1	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	1	2	3	4	2	2	4	4	2	4	3		
23	3	3	1	5	3	1	3	4	3	5	1	1	5	3	5	4	1	3	4	4	1	1	3	3	2	2	5	4	4	4	1		
24	2	3	4	5	2	5	3	3	3	3	1	3	4	5	3	5	1	4	4	4	1	1	2	4	3	5	4	4	1	1			
25	1	2	3	3	3	2	1	3	4	1	1	1	5	3	2	5	1	2	2	2	1	2	4	5	3	3	5	5	3	5	3		
26	3	3	2	2	4	3	4	3	5	5	1	1	4	1	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	1	1	5	5	1	3	3		
27	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	2	3	4	1	3	3	5	5	4	4			
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
29	2	3	5	4	3	5	2	4	5	5	1	2	4	5	5	3	2	2	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
31	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
32	2	3	5	3	1	5	3	4	4	3	1	3	5	5	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2		
33	2	2	1	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	5	2	2	4	2	2	2	4	4	5	1	5	4	5	5	4		
34	4	2	5	5	1	3	2	5	4	1	2	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4	4	3		
35	3	3	1	5	3	1	3	4	3	5	1	1	5	3	5	4	1	3	4	4	1	1	3	3	2	2	5	4	4	4	1		
36	2	3	4	5	2	5	3	3	4	1	3	3	4	5	3	5	1	4	4	4	1	1	2	4	4	3	5	4	4	1	1		
37	1	2	3	3	3	2	1	3	4	1	1	1	5	3	2	5	1	2	2	2	1	2	4	5	3	3	5	5	3	3	3		
38	3	3	2	2	4	3	4	3	5	5	1	1	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	1	1	5	5	1	3		
39	2	3	5	4	3	5	2	4	5	5	1	2	4	5	5	3	2	2	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
40	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	1	5	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4		
42	3	3	5	4	4	4	5	2	5	5	2	1	3	5	4	1	3	4	4	5	5	4	3	5	2	5	4	5	4	4	5		
43	5	1	4	5	1	4	2	5	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4		
44	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4		
45	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	2	3	5	3	4	4	3	2	2	4	4	2	5	5	5	1	5	4	4	2	2		
46	2	5	3	5	4	3	3	4	3	3	2	3	5	3	2	2	5	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4		
47	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4		
48	1	1	5	5	3	5	5	5	5	3	1	1	5	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
50	3	3	3	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	2	4	2	1	4	4	4	2	3	4	4	3	4		
51	2	3	5	5	3	5	2	5	4	1	2	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	5	2	
52	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
53	2	2	5	3	1	5	2	4	4	3	1	2	5	5	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	
54	2	2	1	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	5	2	2	2	4	2	2	4	4	5	1	5	4	4	5	5	5	
55	4	2	5	5	1	3	2	5	4	1	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	
56	3	3	1	5	3	1	3	4	3	5	1	1	5	3	5	4	1	3	4	4	1	1	3	3	2	2	5	4	4	4	4	1	
57	2	3	4	5	2	5	3	3	4	1	3	3	4	5	3	5	1	4	4	4	1	1	2	4	4	3	5	4	4	1	1	1	
58	1	2	3	3	3	2	1	3	4	1	1	1	5	3	2	5	1	2	2	2	1	2	4	5	3	3	3	5	5	3	3		

Fuente: *Elaboración Propia*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES CRUZ JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA PROVINCIAS, 2022", cuyo autor es CASAVERDE ACUÑA WENDY DEL PILAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES CRUZ JUAN CARLOS DNI: 41935812 ORCID 0000-0002-6658-8666	Firmado digitalmente por: JCGONZALESC el 12-08- 2022 08:49:36

Código documento Trilce: TRI - 0397332