



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad
Provincial de Huaraz, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Br. QUIÑONES GIRALDO, María Juana (ORCID: 0000-0003-4589-6448)

ASESOR:

Dr. ANGULO CABANILLAS, Luis Elmer (ORCID: 0000-0002-9054-6933)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi querido esposo David por su amor, apoyo incondicional y ánimo que me brinda día con día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales. A mis adorados hijos Madeline, Leonel y Jair; quienes son mi motor y mi inspiración para salir adelante, a quienes siempre cuidaré para verlos hechos personas capaces y que puedan valerse por sí mismos y a mi madre, por su amor infinito y guía.

María

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A la Universidad Cesar Vallejo y a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

La Autora

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **QUIÑONES GIRALDO, MARIA JUANA**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión del Talento humano, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUARAZ, 2019.**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBADO POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

REMITIR A CORRECCIONES

Chimbote, 10 de agosto del 2019

Hora: 16:20

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado


Dr. Weslyn Erasmo Valverde Alva

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado


Ms. Alex Silver Ruiz Gomez

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado


Dr. Luis Elmer Angulo Cabanillas

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Quiñones Giraldo María Juana, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019”, presentado en 94 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 10 de agosto de 2019



María Juana Quiñones Giraldo
DNI N°: 40945722

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MÉTODO	17
2.1.Tipo y diseño de investigación:	17
2.2.Variables, operacionalización:	18
2.3.Población, muestra y muestreo.	20
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	20
2.5.Métodos de análisis de datos:	21
2.6.Procedimiento:	21
2.7.Aspectos éticos:	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS 42	
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos	45
Anexo 3: Validez del instrumento	49
Anexo 4: Permiso de la institución donde aplico el estudio	66
Anexo 5: Base de datos	67
Anexo 6: Artículo científico	73

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	18
Tabla 2. Cruce de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos.	23
Tabla 3. Correlación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.	24
Tabla 4. Frecuencia de la gestión del cambio con sus dimensiones	24
Tabla 5. Frecuencia del desempeño laboral con sus dimensiones	25
Tabla 6. Cruce de la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral	27
Tabla 7. Correlación entre la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.	27
Tabla 8. Cruce del personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral	28
Tabla 9. Correlación entre el personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Barra de la gestión del cambio con sus dimensiones	25
Figura 2. Barra del desempeño laboral con sus dimensiones	26

RESUMEN

El estudio tiene por finalidad analizar la relación que presentan las variables, cuyo objetivo general es determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, el enfoque es cuantitativo porque se basa en resultados estadísticos, diseño no experimental de alcance temporal transversal – Correlacional porque no se manipula a las variables y solo se determina la correlación, porque se recolectaron datos en un solo momento, determinado entre la investigadora y los integrantes de la muestra, la población estuvo conformada por 65 servidores públicos y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad, obtenida mediante un muestreo no probabilístico, la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, los cuales pasaron por un proceso de validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach obteniendo para la variable gestión de cambio el valor de 0.893 y para la variable desempeño laboral el valor de 0.884, el software para el procesamiento estadístico fue el Excel y el spss 25.0, los cuales permitieron llegar a la conclusión: Se registró una correlación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, mediante la prueba de Rho de Spearman con un valor de $Rho = 0.672$ y una significancia de 0.000 menor que $p < 0.01$, con lo que se muestra que los procedimientos de la gestión del cambio son favorables para mantener un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores de la municipalidad, además se considera significativa porque alcanzó un valor de $sig. = 0.000$.

Palabras clave: Gestión del cambio, desempeño laboral, desempeño de la tarea

ABSTRACT

The purpose of the study is to analyze the relationship between the variables, whose general objective is to determine the relationship between change management and work performance in public servants of the Municipality of Huaraz, the approach is quantitative because it is based on statistical results, non-experimental design of transverse temporal scope - Correlational because the variables are not manipulated and only the correlation is determined, because data were collected in a single moment, determined between the researcher and the members of the sample, the population consisted of 65 servers public and the sample was made up of the same amount, obtained through a non-probabilistic sampling, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, which went through a process of validity through expert judgment and reliability to through the Cronbach Alpha statistic obtaining for the management variable of change the value of 0.893 and for the variable work performance the value of 0.884, the software for statistical processing was Excel and SPSS 25.0, which allowed us to conclude: There was a significant correlation between change management and the work performance in the public servants of the Municipality of Huaraz, by means of the Spearman's Rho test with a value of $Rho = 0.672$ and a significance of 0.000 less than $p < 0.01$, which shows that the procedures of the management of the These changes are favorable to maintain an efficient work performance by the servants of the municipality, it is also considered significant because it has reached a sig value. = 0.000.

Keywords: Change management, work performance, homework performance

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, uno de los componentes que impactan en el desempeño del trabajo es cambiar la junta, que es un procedimiento que nos permite lidiar con las partes del progreso identificadas con los individuos y la asociación para lograr los resultados rentables ideales. El objetivo es respaldar a la organización, a los representantes y a las personas interesadas para que reconozcan el ajuste en el establecimiento abierto y una parte de él es llevar a cabo el control de la ejecución del trabajo, con el objetivo de que un apoyo decente del público en general pueda construir la ejecución del trabajo es numerosa. A veces está influenciada por la protección contra el cambio de los expertos que tienen el control. Nos enfrentamos a una realidad cotidiana que cambia continuamente, y progresivamente más rápido. Innovación, administraciones, ítems, organizaciones, economía, mercados, propensiones sociales, rivalidad. En consecuencia, las organizaciones se ven obligadas a cambiar para adaptarse a nuevas ocasiones y mejorar su agresividad y rentabilidad. Sin embargo, en el mundo de los negocios, cada cambio, de todos modos es desconcertante. Claramente el cambio de los ejecutivos impacta la ejecución laboral de los trabajadores.

En la actualidad, los fundamentos abiertos del estado tienen su propio carácter y cualidades, entre ellos están contenidos en un ámbito de prácticas y colaboraciones internas, controladas por los especialistas que lo incluyen, la cultura autorizada existe en un estado anormal de deliberación y eso condiciona la conducta de la asociación, haciendo numerosas disposiciones sensatas que preocupan a los individuos de la región, construyendo su perspectiva, sentimiento y actuación. Teniendo en cuenta que en el sector público se oferta un servicio que es el mejorar la calidad de vida de los habitantes de la comunidad, y este servicio es otorgado por personas, es imprescindible el tener una adecuada administración del talento humano que pertenece a la institución, velando porque cada uno de los procesos de la administración se brinde de manera oportuna y eficiente. Asimismo, el servidor público tiene temor al cambio, el cual impide que pueda adaptarse a los cambios que se presentan en la organización y en lo personal, a fin de que éstos puedan mejorar el buen desempeño y cumplir con los objetivos de la institución y por el bien de su entorno donde están laborando.

En la Municipalidad Provincial de Huaraz, se ha notado una serie de problemas que hacen que el desempeño laboral de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos institucionales presenten deficiencias, asimismo, no existe evaluaciones formales de impacto

de cambio, incorpora de manera individual planes de acción, con la finalidad mejorar la comunicación y alcanzar capacitación para compensar la resistencia, factores que inciden categóricamente en la gestión de cambio. Esto se debe a que la mayor parte de las posiciones son confiables y esperadas por la legislatura del día. En este sentido, este trabajo pretende aumentar la ejecución del trabajo de los trabajadores y promover el cambio en los individuos, seleccionando las técnicas pertinentes para hacer que un elemento sea adecuado para atender las necesidades de la naturaleza, impulsar una cooperación más destacada de los individuos y centrarse en el cambio.

Referente a los antecedentes internacionales según: Ghazi & Abbas (2018) en su investigación titulado “El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: un estudio de la cultura de trabajo del sector público de Arabia Saudita”; tiene como objetivo evaluar la cultura organizacional en el desempeño laboral. Se utilizó una herramienta de estudio cuantitativo, basada en un cuestionario de investigación exhaustivo de las variables de cultura organizacional que incluye 30 preguntas y el desempeño laboral que incluye 21 preguntas en una escala Likert de 5, donde uno (1) denota como completamente en desacuerdo y cinco (5) denotados como completamente de acuerdo, y se seleccionó la muestra de varios departamentos gubernamentales que se encuentran operativos en Alkharj conformada por 176 empleados, es importante mencionar que los ciudadanos sauditas fueron 79 y los expatriados fueron 97. Para el análisis de confiabilidad hemos utilizado SPSS 16.0 y aplicado la prueba Alfa de Cronbach, en ambas escalas se ha encontrado que el valor Alfa de Cronbach es 0.846 para 30 ítems de la escala de cultura organizacional y 0.711 para 21 ítems de la escala de desempeño laboral, que determina la fiabilidad de las variables. Los resultados de nuestra investigación indican una asociación positiva entre la cultura de la organización y el desempeño laboral, para lo cual hemos identificado que los elementos culturales como la gestión de la relación de influencia del cambio es del 21,3%, la tasa de influencia de los objetivos es del 31,1%, la relación de influencia del trabajo en equipo es del 14,2% y la relación de influencia de la fortaleza cultural es del 42,7%. Y se concluye en que la investigación indica una asociación positiva entre la cultura de la organización y el desempeño laboral, la hipótesis nula de que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral se ha demostrado estadísticamente, Influencia general de la cultura organizacional en el desempeño laboral como se identificó en una serie de investigaciones anteriores realizadas en culturas no árabes.

El estudio desarrollado por Calderón, Huilcapi, Montiel, Mora y Naranjo (2018), con la finalidad de obtener el grado de maestro denominado desempeño laboral relacionado a los procesos administrativos como fuentes de desarrollo empresarial, campo de estudio La empresa Revista Vistazo está ubicada en la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil. El estudio se consideró exploratorio, descriptiva y métodos inductivos, además de deductivo, que logro recoger información de la empresa analizada. Se trabajó con una muestra de 93 subalternos y 17 administrativos, los cuales integran el total establecido de la muestra que es 110. Para el recojo de datos se empleó la técnica de encuesta y entrevista; y como instrumento se utilizó el cuestionario. por último, la conclusión indica que el diagnóstico establecido en la empresa Vistazo permite concluir que los ejercicios regulatorios o la administración se realizan sin un enfoque de adecuación jerárquica, en otras palabras, se necesita reforzar los datos en la organización de la facultad, lo que influye en las tareas que hacen que la exposición sea inútil.

Contreras (2018), en su investigación sobre: "La gestión del cambio autorizada como un aparato para avanzar en el dominio del capital humano en empresas independientes", un análisis contextual sobre una pequeña organización en la ciudad de Bogotá Colombia 2015-2017. El sistema utilizado para dirigir el examen, descubriendo como estrategias principales: lo teórico deductivo, cuya aplicación permitía, que, a partir del examen anterior, se planteó la teoría: "Con la utilización de la administración del cambio jerárquico, se logra la competencia en el capital humano de una empresa independiente"; por métodos para el análisis cuantitativo y lógico estrategia, la investigación y traducción de los efectos secundarios de la exploración se completó, al igual que el procedimiento utilizado para recopilar los datos, por ejemplo, la revisión de 13 trabajadores de la organización. Finalmente, se presume que, a través del trabajo realizado, donde se muestran recomendaciones de mejora, sobre el método más competente para mejorar la productividad, por ejemplo, en capital humano a través de correr patrocinio y avance en el método para llevar a cabo empresas.

Chiang y San Martín (2015), desarrollo su estudio enfocado a analizar la satisfacción y como se relaciona con el desempeño laboral. Los datos se obtuvieron de 259 autoridades del distrito a las que se conectó una encuesta institucionalizada, individual, desconocida y deliberada. Resultados: la calidad inquebrantable de las escalas fluctúa de loable a lo fantástico, con el tamaño alfa de Cronbach en algún lugar en el rango de 0.7 y 0.9. La

estimación de la ejecución del trabajo se difunde en 6 escalas, lo que coloca a los encuestados en una evaluación de "élite". Mientras que las estimaciones del cumplimiento de la ocupación se expresan en 10 escalas, se coloca a los encuestados en una dimensión de "cumplimiento del trabajo", tanto para el ejemplo femenino como para el masculino. Finaliza: El examen encontró conexiones fácticas críticas entre los dos factores, destacando las conexiones positivas entre la presentación y las escalas de cumplimiento con la asociación con el gerente, para el sexo femenino. Además, los tamaños de cumplimiento con ejecución en rentabilidad, para la orientación sexual femenina.

Referente a los antecedentes nacionales tenemos a Mancilla y Vara (2018), en la tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018" y el objetivo principal es decidir la conexión entre la administración de la capacidad humana y la ejecución del trabajo en la Municipalidad Distrital de Yacus, durante el año 2018. Para lograr el objetivo estipulado, se completó un examen con una estructura no experimental, una cruz de corte correlacional. Teniendo como población a la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Yacus, que hacen un total de 31 trabajadores, como ejemplo, se eligieron los especialistas en el tema, haciendo una suma de 24 trabajadores, para jugar la recolección de la información relacionada que era utilizó como procedimiento la revisión y como instrumentos dos encuestas, la capacidad humana de la encuesta de la junta que depende del libro de Idalberto Chiavenato (La capacidad humana de la junta) y, a partir de la encuesta de ejecución de trabajo, el instrumento propuesto por Martha Alles (2005) fue utilizado, siendo aprobado por los especialistas de la Universidad César Vallejo, con la importante fiabilidad medible. Conectado a los instrumentos de estimación de los factores, se resolvió que la relación es crítica entre la capacidad humana de los ejecutivos y la ejecución del trabajo en el Municipio del Distrito de Yacus - 2018, la explicación depende del valor = 0.000 a raíz de la aplicación de la prueba Spearman Rho. Mientras que la estimación del coeficiente de conexión 0.847; muestra que la capacidad humana de los ejecutivos y la ejecución de la ocupación tienen una relación.

Gonzales y Vilca (2018), desarrollo un estudio enfocado a analizar cómo se asocia las competencias gerenciales con el desempeño laboral, El objetivo era: Determinar la conexión entre las habilidades de los ejecutivos y la ejecución del trabajo de los trabajadores comunitarios en el Municipio del Distrito de Yura, Arequipa - 2018. Además, la teoría: existe una conexión inmediata y notable entre las capacidades de la junta y la ejecución del trabajo

de funcionarios locales en el Municipio del Distrito de Yura, Arequipa - 2018. Por lo tanto, se terminó un informe correlacional, con un plan sin pruebas. La auditoría fue fundamental, y la estrategia general de representación y, como instrumentos, las descripciones de la encuesta se utilizó para elegir las medidas de asociación entre estos factores de examen. Los resultados se investigaron en el programa cuantificable SPSS 22. Debido a este examen, se descubrió un nivel de crítica del 5% de que existe una conexión inmediata y enorme entre las habilidades administrativas y la ejecución de la actividad de los trabajadores comunitarios en el Municipio del Distrito de Yura, Arequipa - 2018. Como lo indican los resultados, lo pertinente Las habilidades administrativas se confirman, convirtiéndose en un determinante de la ejecución de la actividad del representante abierto, que se refleja en una visión positiva de la base abierta por parte de la red en general.

Ramírez (2017), en sus tesis de maestría investigó sobre la gestión del cambio organizacional y como se asocia con el desempeño laboral, Metodológicamente, El estudio construyó una técnica deductiva con metodología cuantitativa, clasificación fundamental y plan no exploratorio de clasificación transversal clara y correlacional. Trabajó con una población de 60 especialistas de la Dirección. Para la acumulación de información, se utilizó el procedimiento de revisión y, como aparato, se utilizaron dos sondeos, uno para la variable Cambio organizativo del tablero con 40 elementos y otro para la ejecución del trabajo variable con 34 elementos. Las consecuencias de la exploración demostraron que no existe una conexión crítica entre la administración del cambio jerárquico y la ejecución del trabajo del personal que trabaja en la Dirección. Esta es una relación baja entre estos factores (Rho de Spearman = 0.134).

Ybañez (2017), en su estudio denominado: Gestión de cambio y desempeño laboral en la dirección de telemática de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2016, tuvo como objetivo general identificar la relación entre la gestión de cambio y el desempeño laboral. El tipo de investigación según su finalidad fue básico de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo formada por 400 trabajadores, la muestra conformada por 197 unidades de análisis y el tipo de muestra fue probabilístico con muestreo aleatorio estratificado. La técnica utilizada para recolectar información fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos un cuestionario de 25 ítems para la variable gestión de cambio y 25 ítems para el desempeño laboral que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos; y determinado la

confiabilidad de las variables a través del estadístico Alfa de Cronbach obteniendo para la variable gestión de cambio el valor de 0.885 y para la variable desempeño laboral el valor de 0.822, la correlación obtenida entre las dos variables de investigación fue de una relación positiva baja, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,394$) y la significancia ($p=0.000$ menor que 0.01). Se llegó a la conclusión que la gestión de cambio tiene relación directa baja ($r= ,394$) con el desempeño laboral y significancia ($p=0.000$ menor que 0.01) en la dirección de telemática de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2017.

En cuanto a las teorías relacionadas a la Gestión del Cambio: Watzlawick, Weakland y Fisch, R. (1974) seleccionaron dos tipos de teoría, como la teoría de los grupos y la teoría de los tipos lógicos. Su objetivo de revisar las teorías del cambio era explicar el fenómeno acelerado del cambio que estaban presenciando: 1) *El cambio de primer orden*, es una variación en la forma en que se han realizado los procesos y procedimientos en un sistema dado, dejando el sistema relativamente sin cambios. Algunos ejemplos son crear nuevos informes, crear nuevas formas de recopilar los mismos datos y refinar procesos y procedimientos existentes. 2) *El cambio de segundo orden*, ocurre cuando se cambia el sistema mismo. Este tipo de cambio usualmente ocurre como resultado de un cambio estratégico o una crisis importante, como una amenaza contra la supervivencia del sistema. Estos dos órdenes de cambio representan extremos. El cambio de primer orden implica hacer mejor lo que ya hacemos, mientras que el cambio de segundo orden altera las formas principales en que conducimos los negocios o incluso el negocio básico en sí. (pp. 24-25). (Fernandez y Rainey, 2006). Las diferentes perspectivas teóricas que resumen los autores sobre la naturaleza del cambio en la organización y, en particular, las causas del cambio y el papel de los directivos en el proceso del cambio son de gran importancia (p.168). Bravo (2011) expresó que: la necesidad de hacer que los ejecutivos cambien a los individuos como una característica de una tarea es evidente. ¿Qué tal si auditamos este anuncio, está clara la administración del progreso en los individuos? O por otro lado, ¿se debe a la evidente tranquilidad y no hay oportunidad de diseñar el cambio y luego vemos empresas sin cambios a los ejecutivos? Parece que lo básico es significativo. Es que ocasionalmente se propone aplicar instrumentos excepcionalmente complejos sin haber comprendido las tuercas y tornillos. Desde el punto de vista fundamental, nos damos cuenta de que no hay partes aisladas en la asociación, que en su mayor parte están profundamente entrelazadas. Esa es la razón por

la que cada ajuste en una sección influirá en todo el marco. Autónomo que este cambio es un ajuste a una mejora de la tierra, o un avance producido en su interior (p.30).

Kotter (2006), realiza una publicación en 1995 en Harvard Business Review sobre los problemas del cambio radical en el que acreditó a los funcionarios principales la ausencia de pruebas distintivas de la "sucesión vital para coordinar estos cambios" (p.539). Las ocho etapas que propuso son: a) Crear una sensación de seriedad dependiente de las sustancias concentradas y del mercado, con una conversación inequívoca sobre la posible emergencia o las principales oportunidades; b) Crea una increíble alianza controladora; probablemente incorporará altos funcionarios, pero además, otros socios clave; e inste a esta reunión a trabajar juntos como un grupo; c) Crear una visión razonable para coordinar el esfuerzo de cambio y desarrollar procedimientos claros para lograrlo; d) Comunique la visión, utilizando diferentes vehículos y garantice que la conducta de la alianza de guía es según la visión; e) Delegar capacidad a otros para actuar de acuerdo con la visión: expulsar las obstrucciones para cambiar, cambiar los marcos o estructuras que socavan la misión y potenciar el reconocimiento de peligros y pensamientos, ejercicios y actividades no habituales; f) Planifique y haga puntos de interés momentáneos: el cambio vital puede llevar años, sin embargo, las personas necesitan obtener resultados rápidamente; g) Consolidar las actualizaciones y avanzar en los cambios: cuando se logra la credibilidad del cambio, debemos cambiar más estructuras, marcos y arreglos y avanzar a los individuos que aplican la visión y fortalecen el procedimiento de cambio; y h) Institucionalizar la nueva organización a medida que se produce el cambio y se resuelve, debe demostrarse que ha mejorado la ejecución y garantizar que la próxima y próxima generación de directores de ranking ejemplifique esta visión. Las ocho etapas que permiten el cambio de una asociación se concentraron en la visión de las técnicas y las actualizaciones constantes para lograr una ejecución de élite de los individuos que supervisan junto con su grupo de colegas.

Con respecto al procedimiento del cambio, según: Bustos, Sagredo, y Bull (2018) y Chiavenato (2006), nos exponen sobre el modelo de Kurt Lewin que más tarde fue creado por Sechin y otros, y se aplica a personas, reuniones y asociaciones. El modelo incorpora tres etapas o varias etapas, por ejemplo, descongelación, cambio y recongelación: a) Descongelación de la norma de conducta actual. El surgir del requisito de cambio resulta evidente hasta el punto de que el individuo, la reunión o la asociación pueden comprenderlo y reconocerlo rápidamente con el objetivo de que pueda ocurrir. En el caso de que no haya

descongelación, la inclinación será volver, sencilla y directamente, al ejemplo de conducta en curso y de rutina. Descongelar significa deshacerse de viejos pensamientos y ensayos, y adoptar nuevos pensamientos y prácticas aprendidas. b) Cambiar. Surge cuando se encuentran y se ajustan nuevos estados de ánimo, valores y prácticas. El especialista en progreso coordina individuos, reuniones o asociaciones hacia las nuevas cualidades, disposiciones y prácticas que avanza a través de procedimientos de prueba y disfraz reconocibles. Los individuos de la asociación se relacionan con las cualidades, disposiciones y prácticas del operador de cambio para disfrazarlos, desde el momento en que ven su adecuación. El cambio se logra cuando los individuos adaptan nuevos pensamientos y prácticas para que comiencen a pensar y actuar de una manera inesperada. Además, c) Recongellation. Significa fusionar otro estándar de conducta a través de instrumentos de ayuda y apoyo, con el objetivo de que se convierta en el nuevo estándar. La resolidificación implica que lo que usted realizó se recibe en la práctica actual. Es decir, se convierte en otra manera por la cual el individuo conoce y desempeña su trabajo. No basta con conocer la nueva práctica, también es importante unirse a ella y corregirla. (p 322).

Este proceso de cambio tiene comprendido a tres pasos a seguir como el descongelamiento, que indica que lo importante es dejar las viejas ideas y prácticas y adoptar nuevas ideas como la creatividad, innovación y otros enmarcados mirando al futuro. El segundo proceso es el cambio, que indica que los trabajadores tienen que dejar todas las malas ideas y tener una nueva visión y volver a aprender nuevas técnicas para lograr un mejor desempeño laboral y la recongelación, significa adoptar todo lo aprendido en una nueva y mejorada forma de realizar esfuerzos para el logro de una eficaz labor.

Dentro de las definiciones de la gestión del cambio, encontramos los siguientes conceptos: Según Drucker, P. (2000). El mundo está cambiando a un ritmo rápido, y solo aquellos que entienden lo que significan esos cambios estarán preparados para prosperar bajo las nuevas reglas. (p. 1). El cambio es una constante tanto en nuestra vida profesional como privada a pesar de que los seres humanos naturalmente se resisten al cambio, el cual está profundamente arraigada en nuestro pensamiento. (Lorenzi y Riley, 2000, p. 117). La gestión del cambio es el proceso mediante el cual una organización llega a su estado futuro que es su visión. Si bien los procesos de planificación tradicionales marcan los pasos en el proceso, la administración de cambios intenta facilitar ese proceso. Lorenzi et al. (2000) En tal sentido crear un cambio comienza con crear una visión para el cambio y luego empoderar a las

personas para que actúen como agentes de cambio para alcanzar esa visión. (p. 118). También es la acción de comprometer la pasión y la energía de los empleados a la acción aplicada, que conlleva a cumplir con la visión común de la organización, de modo que el cambio se convierta en una parte integral de su trabajo y comportamiento; esto a su vez es un marco propicio para realizar inicialmente el cambio del lado de las personas y posteriormente del lado de los que dirigen la organización, permitiendo a los individuos adoptar nuevos valores, habilidades y comportamientos para que los resultados empresariales se alcancen (Hiatt y Creasey, 2012, p. 7). Según Daft (2010), el cambio está impulsado por los poderes de la tierra, los increíbles poderes relacionados con la innovación que marca tendencias, la unión financiera nacional, el desarrollo de los mercados locales y el cambio a la empresa privada en el pasados distritos socialistas, han llevado consigo una economía globalizada que influye en todas las organizaciones, desde las más grandes hasta las más pequeñas, lo que genera más peligros y oportunidades; las organizaciones actuales experimentan cambios asombrosos en todos los aspectos de sus tareas (p. 412). Por su parte, Chiavenato (2006, p. 322), definió la gestión de cambio como la transición de una situación a otra diferente, dado que el mundo está en constante cambio y exige a las organizaciones que deben tener una elevada capacidad de adaptación para su sobrevivencia. De igual manera Zimmerman (2000) indica que la adaptación debe ser constante al entorno, logrando el crecimiento de la organización de manera progresiva, con un alcance limitado y reversible (p. 17).

Con respecto a los poderes para el cambio, Robbins y Judge (2013). Lo caracterizan como mediadoras como mejoras para el cambio y contrastando el cambio arreglado y lo inesperado. En este momento, ninguna organización trabaja en una situación estable, incluso las organizaciones enfocadas deben cambiar, en algunos casos drásticamente, por lo que observa los enfoques que lo acompañan: (a) Naturaleza de la fuerza laboral; Casi todas las asociaciones deben aclimatarse a un dominio multicultural a los cambios estadísticos, el movimiento y la subcontratación; (b) Tecnología; Impulsa cambios ininterrumpidos en posiciones y asociaciones. No es difícil imaginar que la idea del lugar de trabajo que gana hoy se convierta en un pensamiento obsoleto más temprano que tarde; (c) Cuestiones económicas; incluso las enormes organizaciones sufrieron aturdimientos monetarios relacionados con el dinero, que causan la apertura o caída de ciertas asociaciones y el factor de desafío; (d) Competencia; El desafío puede originarse desde el lado opuesto del mar o desde el lado opuesto de la ciudad; (e) Patrones sociales; no se queda estático, los clientes

que eran de antemano extraños entre sí, actualmente están de acuerdo y comparten información sobre los artículos y (f) cuestiones legislativas mundiales; Ha habido innumerables emergencias presupuestarias que han influido en los mercados mundiales un incremento crítico en la influencia y el impacto de las naciones creadas, con el objetivo de que las organizaciones estén sujetas a un nuevo examen. (pp. 578-579). Asimismo, la gestión del cambio en el sector público está tomando más importancia, según Graaf, Hengeveld-Bidmon, Carnochan, Salomone, & Austin. (2018); Van der Voet. (2014); Van der Voet, Kuipers, & Groeneveld. (2016), la gestión del cambio del entorno organizacional en las organizaciones públicas también se ha examinado en el contexto de factores organizativos como la estructura y los estilos de liderazgo (p. 5; p. 2; p. 3). Por su parte, Canepa (2016) indica que los efectos de los cambios que se da en las organizaciones, afecta la actividad que realizan las personas para logro de los objetivos (p. 35).

Las dimensiones de la variable gestión del cambio, Ybañez (2017). Adoptó el modelo DAKAR, desarrollado por Prosci, considerando así cinco etapas concretas que deben realizarse para que una organización o el personal consigan el éxito (pp. 25-26). Por ello, Hiatt (2006) indicó que para que la gestión de cambio sea efectiva, es importante entender todos los factores en juego, desde el inicio del cambio y su efecto sobre el éxito del cambio. El cambio ocurre en dos dimensiones: está el lado del cambio en el negocio y el lado del cambio humano. (p. 1-31). *Organización*: Ayuda a los que la dirigen a comprender las necesidades de su personal para la realización del cambio, para ello aplica cinco elementos como son: (a) conciencia, ¿Es el empleado consciente de la necesidad de un cambio?; (b) El deseo, ¿Su empleado tiene el deseo de participar en el cambio?; (c) conocimiento, ¿Su empleado tiene el conocimiento para hacer el cambio?; (d) Capacidad, ¿Puede su empleado poner en práctica sus conocimientos?; (e) Refuerzo, ¿Tiene apoyo en su lugar para evitar que su empleado vuelva a los viejos hábitos?. Según, Manzano (2013), la gestión del cambio es un tema de preocupación en las organizaciones, para lo cual es preciso encontrar un alineamiento adecuado en el pensamiento estratégico de sus integrantes (p. 20).

A su vez, los líderes deben someterse a un cambio específico, reestructurando la forma de cómo se guían los procesos, revalorando los conceptos y métodos que empleaban, este cambio se muestra como sí permaneciere inmodificado, mostrándose un nivel del cambio de un miembro a otro, este nivel es donde cuanto más cambian las cosas, más siguen permaneciendo las mismas. Este cambio emplea el concepto de retroalimentación

compensadora impactando la naturaleza adaptativa de los sistemas y los esfuerzos para mantener la estabilidad, garantizando un desarrollo del sistema sin pérdida de identidad y sin retroceso del aprendizaje alcanzado, dado que las condiciones se han modificado y el cambio se ha producido, generando en las organizaciones procesos de transformación o de renovación; a todo ello Watzlawick, (1994, p. 47) lo definió como “un cambio desde un comportamiento a otro, dentro de un modo determinado de comportarse”. Y la segunda dimensión *Personal*: Ayuda a construir una comprensión más clara del modelo de cambio y la forma de aplicarla, de igual manera la aplicación de los cinco elementos se muestran en: (a) la conciencia, ¿es consciente de la necesidad de hacer este proceso?; (b) deseo, ¿tiene motivación personal para comenzar a hacer el proceso?; (c) conocimiento, ¿sabe cómo realizarlo de manera efectiva y segura?; (d) capacidad, ¿puede poner sus conocimientos en práctica?; (e) refuerzo, ¿tiene apoyo en el lugar para evitar volver a sus antiguos hábitos?, (Hiatt, 2006, pp. 1-31). Se considera que, la intervención del cambio en el personal influye de manera radical, cuya aparición cambia el sistema mismo de realizar los procesos, por tanto, se realiza un cambio del cambio, es decir continuamente se van aplicando distintas y mejores formas de hacer las cosas. Este cambio se produce cuando hay alteraciones considerables en la naturaleza y el funcionamiento de algún sistema empleado, y estos son percibidos por sus miembros. Este tipo de cambio a su vez produce una ruptura de orden establecido rompiendo reglas que dirigen y organizan a los sistemas, poniendo de manifiesto la capacidad de aprendizaje de los sistemas. Conllevando a operar a los sistemas de una forma diferente de como lo hacía antes, Watzlawick, (1994, p. 47) definió este tipo de cambio como “el cambio desde un modo de comportarse a otro”. Finalmente, la importancia de aplicar la gestión de cambio radica en que el mundo cada vez avanza en su desarrollo, mediante la globalización, ocasionando que las empresas que sobreviven son las que han logrado adaptarse a los cambios que ocurren; sin embargo, quien siempre ha vivido en organizaciones inmutables y estáticas, cerradas y herméticas, donde las cosas nunca cambian, jamás aprenderá a innovar; allí radica la importancia de lograr ser una organización excelente. Para que el cambio ocurra es importante que exista un ambiente psicológico propicio, una cultura organizacional adecuada, un estímulo individual y grupal para mejorar y alcanzar la excelencia de la organización con personas que adoptan nuevos valores, habilidades y comportamientos con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados. (Hiatt y Creasey 2012, p. 7).

Teorías relacionadas al Desempeño Laboral; Según esta teoría: "El poder de un deseo de que la demostración persiga cierto resultado que el individuo encuentra atractivo". (Robbins, 2004, p.173), los trabajadores se sentirán inspirados para construir su exhibición, en caso de que tengan la posibilidad de que esto resulte en una evaluación decente de la misma, suficientes premios jerárquicos y cumplimiento de objetivos individuales. En este sentido, es posible hacer un diagrama de tres tipos de conexiones: Esfuerzo y proporción de ejecución: se vio la posibilidad de que la práctica de un esfuerzo determinado dé lugar a una ejecución satisfactoria. Relación de ejecución y recompensa: grado en que el individuo calcula que el desempeño en una dimensión específica traerá el resultado normal. Relación de recompensa y objetivos individuales: grado en que los premios de la asociación abordan problemas u objetivos individuales y, de esta manera, son atractivos para el sujeto. Según lo indicado por Davis y Newstrom (1993): cuánto se quiere una recompensa (valencia), la incitación a la posibilidad de que el esfuerzo produzca una ejecución fructífera (deseo) y el indicador de que la presentación solicitará la recompensa (instrumentalidad) Son los tres componentes que ofrecen el ascenso a la inspiración (p.89). Según la teoría de Porter y Lawler (1968), hay tres tipos de rendimiento. Una es la medida de las tasas de producción, la cantidad de ventas durante un período de tiempo determinado, la producción de un grupo de empleados que informan al gerente, y así sucesivamente. El segundo tipo de medida de desempeño implica la calificación de individuos por parte de alguien que no sea la persona cuyo desempeño se está considerando. El tercer tipo de medidas de desempeño es la autoevaluación y las autoevaluaciones. Como resultado, la adopción de técnicas de autoevaluación y autoevaluación son útiles para alentar a los empleados a tomar un papel activo en el establecimiento de sus propias metas. (Jui-Chen & Silverthorne, 2008, p. 574)

Conceptualmente podemos definir al desempeño laboral, según Chun-Fu (2014) se define como la combinación de esfuerzos, habilidades y resultados obtenidos, por lo tanto, es importante para los empleados y las empresas. (p. 206). Para Dinc (2017) el desempeño laboral se define como un resultado relacionado con el trabajo que se refiere al objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales medidos por la evaluación del desempeño en tareas relacionadas con el trabajo (p. 76). Y para Robbins y Judge (2013, p. 555) las asociaciones recién evaluaron la forma en que los representantes completaron los compromisos incorporados en un conjunto de responsabilidades de trabajo; sea como sea, las organizaciones actuales, no muy variadas, sino más bien organizadas por la administración,

requieren más datos. Según Álvarez (2011), la presentación es "la grandeza de los logros alcanzados durante la organización u organización abierta y se relaciona con los logros obtenidos tanto de forma independiente como en general en la ejecución de acuerdos abiertos, que deben estar alineados con los destinos de asociación" (p. 566). Según Chiavenato (2009), caracterizó la ejecución del trabajo de la siguiente manera: es la manera en que los individuos satisfacen sus capacidades, ejercicios y compromisos. La ejecución singular influye en la reunión y esto influye en la asociación. La ejecución asombrosa alienta el logro de la asociación, mientras que una no destacable no incluye la estima. La exposición de personas, reuniones y asociación repercute en la conducta jerárquica (p.12). Además, Jackson & Frame (2018) indican en su investigación, que el desempeño laboral es a menudo la medida de criterio utilizada para examinar el estrés en el lugar de trabajo. Sin embargo, el desempeño en el trabajo también puede ser el antecedente en la investigación que examina factores como la adicción al trabajo, el conflicto entre la vida laboral y personal, y las elecciones de estilo de vida poco saludables. (p. 1-2).

Dentro de las dimensiones del desempeño laboral se encuentran: 1) *Desempeño de la tarea*: Robbins y Judge (2013) Lo definen como el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades determinadas que permiten el logro del servicio o bien, o a la realización de las tareas administrativas. La combinación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto (Robbins y Judge, 2013, p. 555). Según Xiaojun (2017) El desempeño laboral de un empleado se define como la efectividad general de su trabajo (p. 815), si el (por ejemplo, Griffin, Neal & Parker, 2007) indica si un empleado realiza bien su trabajo (p. 328). Según Campbell, Dunnette, Lawler & Weick (1970), el desempeño es una conducta de trabajo que impulsa el cumplimiento de los objetivos de la asociación. De la misma manera, también se considera como la actividad que permite obtener resultados y no su consecuencia. Para decirlo claramente, son muchas las prácticas que sugieren algún tipo de ventaja para la asociación (p.65). 2) *Civismo*: se caracteriza como actividades que se suman a la condición mental de la asociación, por ejemplo, brindando asistencia a otros sin importar si no se menciona, apoyando objetivos autoritarios, acercándose a socios con deferencia, haciendo propuestas útiles y diciendo cosas positivas sobre el ambiente de trabajo. (Robbins y Judge, 2013, p. 555). Así mismo, teniendo en cuenta la definición general del civismo en la que se considera como, el celo o cuidado que pone alguien por la organización, mediante el comportamiento respetuoso; es que se denota la definición de

Chiavenato (2009) en la que considera al comportamiento organizacional como, las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones, basadas principalmente en aportaciones psicológicas, la cual es un campo que trata sobre el comportamiento de las personas, relacionado a temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación. La conducta de un grupo de personas no se puede concebir únicamente como la suma de las acciones de los individuos dado que, cada integrante tiene un comportamiento diferente en un contexto determinado, esta característica resulta más visible en casos extremos, por ejemplo, cuando una pandilla ataca a ciudadanos inocentes. Cuando actúan solos, los miembros de la pandilla rara vez muestran ese comportamiento. (Chiavenato, 2009, p. 6).

Asimismo, Paetzl, Quast, Aroonsri, & Hart-Mrema, (2019), determinaron que los gerentes influyen en el clima organizacional porque los empleados observan los comportamientos de sus supervisores para obtener orientación sobre cómo deben comportarse en el lugar de trabajo. (p. 3). Wong y Li (2015) sugirieron que el comportamiento de un gerente influye grandemente tanto en satisfacción de empleados y clientes en el ámbito laboral. El impacto que un gerente tiene sobre sus empleados ha sido estudiado varias veces, incluida la intención de los empleados de renunciar (Mroz y Allen, 2015).

3) *Falta de productividad*: Robbins y Judge (2013) las define como comportamientos del personal que perjudican la organización, tales como el robo, el dañar algún bien de la organización, las inasistencias, la agresión en todos sus ámbitos hacia los compañeros, frustración, conflicto, envidia y acoso laboral. La mayoría de los jefes aceptan que una gran ejecución significa obtener grandes resultados en las dos mediciones iniciales y mantener una distancia estratégica de la tercera. La persona que realiza muy bien los compromisos cruciales de la posición, sin embargo, que es desconsiderada y enérgica con sus socios, no sería vista como un trabajador decente en muchas asociaciones; Por otro lado, incluso el compañero de equipo más maravilloso y animado que se niega a satisfacer los mandados fundamentales tampoco es un trabajador decente (p. 555). Según Qaisar, Mariam & Ahmad (2015) la productividad del empleado se define como la capacidad de un individuo para poseer características que le ayudan a funcionar de manera eficiente y efectiva en su trabajo (p. 106). El factor humano inactivo y no productivo puede agotar la excelencia organizacional, la ventaja competitiva y el resultado final. En algunos casos, la propia empleabilidad de un empleado y el bienestar asociado de su familia podrían estar en peligro, (Qaisar, Mariam & Ahmad, 2018, p. 104). Por último, la ejecución del trabajo es un componente principal para la actividad de cualquier asociación, por lo que se le debe dar una consideración poco común dentro del campo de la

organización de recursos humanos. Además, afecta la conexión entre los cómplices y el bienestar físico y emocional del trabajador.

En base a la información tomada se llega al planteamiento del problema a través de la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz de Huaraz, 2019?, y como problemas específicos tenemos: ¿Cómo se relaciona la gestión del cambio en la organización y en el aspecto personal con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz? respectivamente.

La investigación se defiende sobre la base que experimentamos una realidad diaria tal que cambia siempre, y progresivamente más rápido. Una de las increíbles dificultades que deben tener las organizaciones abiertas en los próximos años es el cambio autoritario, importante para mejorar la administración metropolitana con una dirección de administración inequívoca para el residente, y reaccionar ante las nuevas necesidades de la sociedad, que dan vital importancia. Incentivo a la disposición de estas administraciones. Claramente el cambio de los ejecutivos impacta la ejecución laboral de los trabajadores. Desde el punto de vista práctico, la investigación se justifica por el hecho de que los resultados encontrados en la investigación será de utilidad para los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz para la toma de decisiones, y servirá de base para futuras investigaciones relacionados a gestión del cambio el cual afectará posteriormente en el desempeño laboral de los servidores públicos; a su vez, otras instituciones del estado podrían estar interesadas en emplear los resultados de la investigación para mejorar sus políticas, decisiones y actividades relacionadas a la investigación. Es conveniente debido a que la investigación se aplicará a los servidores públicos de la ley 276, puesto que la muestra fue elegida bajo criterio de conveniencia. El estudio guarda relevancia porque los resultados beneficiarán a los funcionarios públicos para toma de decisiones, por cuanto, se identificará la relación existente entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad, de esta manera al ser aplicado beneficiará a los grupos de interés involucrados con la mejora del cumplimiento de sus objetivos.

Referente a la formulación de los objetivos de la investigación, se planteó Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz. De la misma manera los objetivos específicos: Describir la gestión

del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz. Asimismo, determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del cambio: organización y el aspecto personal con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz de Huaraz, 2019 respectivamente.

Con respecto a la hipótesis general, se planteó como: La gestión del cambio se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019. En cuanto a las hipótesis específicas como: la organización y aspecto personal de gestión del cambio se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral, respectivamente en servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación:

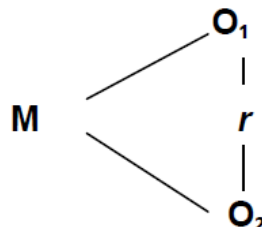
Tipo de investigación:

El estudio se alinea a un tipo aplicada, fundamentado en teorías vertida por otros autores y las cuales fueron empleadas para desarrollar el respaldo teórico del estudio y los lineamientos hasta la finalización de la misma (Valderrama, 2012).

Diseño de investigación:

Según Hernández, Fernández, Baptista. (2014). Es de diseño no experimental, porque no se manipularon las variables en estudio y se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, también es transversal, debido a que se recogió la información en un solo momento y en un tiempo único. (pp.152-154).

En la investigación se ha considerado el diseño correlacional, que se utiliza cuando se quiere establecer el grado de relación entre dos variables.



Donde:

M = Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

O₁ = Gestión del cambio.

O₂ = Desempeño laboral.

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización:

Tabla 1.

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del cambio	Chiavenato (2006, p. 322) definió la gestión de cambio como la transición de una situación a otra diferente, dado que el mundo está en constante cambio las organizaciones deben tener una elevada capacidad de adaptarse para su sobrevivencia	Mediante la aplicación del cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, se evaluará la gestión del cambio y de ésta manera las dimensiones consideradas en la variable de estudio, el cual consta de 25 ítems que responderán a las dimensiones indicadas. Mediante las categorías de: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).	Organización	✓ Conciencia del cambio.	1, 2, 3, 14, 15	Ordinal
				✓ Deseo del cambio	4, 5, 6, 16, 17, 18	
				✓ Conocimiento previo para el cambio	7, 8, 9, 19, 20, 21	
			Personal	✓ Capacidad de implementar el cambio	10, 11, 12, 22, 23	
✓ Soporte para sostener el cambio	13, 24 y 25					
Desempeño laboral	Chiavenato (2009), definió al desempeño laboral de la siguiente manera: Es la manera en que los individuos satisfacen sus capacidades, ejercicios y compromisos. La ejecución singular influye en la reunión y esto influye en la asociación. La gran ejecución fomenta el logro de la	Mediante la aplicación del cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, se evaluará el desempeño laboral y de ésta manera las dimensiones consideradas en la variable de estudio, el cual consta de 25 ítems que responderán a las dimensiones	Desempeño de la tarea	✓ Eficacia	1, 2	Ordinal
				✓ Eficiencia	3, 4	
				✓ Claridad en el trabajo	5, 6	
				✓ Reconocimiento	7, 8, 9	
			Civismo	✓ Respeto a los compañeros	10, 11, 12	
				✓ Sugerencias constructivas	13, 14	

	asociación, mientras que una justa no incluye la estima. La presentación de personas, reuniones y asociaciones afectan la conducta jerárquica (p. 12)	indicadas. Mediante las categorías de: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).		✓ Motivación interpersonal	15, 16	
			Conductas negativas	✓ Frustración	17, 18	
				✓ Conflicto	19, 20	
				✓ Envidia	21, 22, 23	
				✓ Acoso laboral	24 y 25	

2.3. Población, muestra y muestreo.

La población es el total de sujetos que se involucran en una institución en análisis, a quienes se les aplica instrumentos para obtener información sobre determinados temas de interés por la investigadora (Tamayo, 2011; p 176). Además, para Hernández et al (2014, p.174), Para la finalidad del estudio, se trabajó con una muestra censal, puesto que se seleccionó el 100% de la población al considerarse un número manejable de sujetos, el cual estuvo conformado por 65 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, quienes están en la Ley 276, del Régimen de la Carrera Administrativa. En este sentido Ramírez (1999) la población censal es cuando la población es igual a la muestra y se extrae mediante muestreo aleatorios (p. 77).

Asimismo, se ha considerado los criterios de exclusión en los siguientes casos: personal que se encuentra de vacaciones, servidor que se encuentra con licencias o tenga sanciones administrativas, pero al momento de la aplicación del instrumento se logró identificar y encuestar a todos los servidores públicos de la municipalidad que conforman la muestra.

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

Técnica:

Según Arias (2012), sostuvo que “se entiende por técnica de estudio, el procedimiento o forma particular de recoger datos o información” (p. 67). Para ello empleó como técnica la encuesta la cual permite recopilar datos que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en asociación con determinados temas (Arias, 2012, p. 72).

Instrumento:

El instrumento se considera como un medio de recolección de datos cuantitativo y cualitativo para obtener información y categorizar a las opciones de respuesta del cuestionario. Según Hernández et al (2014), “El instrumento que se manejó en el estudio es el cuestionario. El cuestionario es un medio palpable por el sujeto y permite categorizar las opciones de respuestas mediante una escala tipo Likert y analizada mediante una escala ordinal (p. 217). En el estudio se utilizó dos cuestionarios, el primero para medir la variable gestión del cambio; el otro es un cuestionario midió la variable desempeño laboral.

Validez:

Según Hernández et al (2014, p. 200), la validez se realizó mediante el juicio de expertos a quienes se les entregó la matriz de validación y obtuvo la validez de consistencia interna determinando la relación de los ítems, indicador, dimensiones, lo cuales confirman la correcta redacción y se puede aplicar a la muestra.

Confiabilidad:

Hernández et al (2014, p. 200), sostuvo que la confiabilidad es un instrumento de medición que produce resultados iguales. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 200). En el estudio se consideró a 15 servidores públicos para la aplicación de los instrumentos y determinar la confiabilidad del instrumento, dichos sujetos no conforman la muestra, pero si se encuentran involucradas en las mismas actividades, posterior a la aplicación se determinó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, cuyos resultados para la variable gestión del cambio es de 0.893 y para la variable desempeño laboral es de 0.884, dando la certeza de que los resultados son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos:

Para analizar los datos se distribuye en brindar respuesta a los objetivos establecidos en el estudio para lo cual se empleó al análisis descriptivo que corresponde en organizar los datos en tablas y figuras de barra, el segundo es el análisis inferencial, que a través de tablas cruzadas se evalúa el nivel de correlación que se presentan y mediante la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se determina el nivel de correlación y a través del análisis de la significancia calculada se comprueba la hipótesis del estudio, por presentar una distribución no paramétrica con variables cuantitativas ordinales.

2.6. Procedimiento:

Para procesar la información se acudió a aplicar los instrumentos de recolección de datos a los integrantes de la muestra de estudio, después de ello se organizó la base de datos y determinó el método estadístico más adecuado para la investigación que permita responder a cada uno de los objetivos indicados en la investigación.

2.7. Aspectos éticos:

El estudio presenta diferentes aspectos éticos que solventa lo realizado por la investigadora, el primero es el consentimiento informado que corresponde en informar a cada integrante la finalidad y los beneficios del estudio y lo que se espera lograr con su opinión vertida.

Otro punto a considerar es el anonimato, porque en el estudio no se registra nombres, ni apellidos de las personas que respondieron a los instrumentos, además es responsabilidad de la investigadora no registrar dichos datos, en todo el proceso del estudio.

El siguiente punto y quizás el más importante es la originalidad, respetado porque en el estudio se alineo a las normas APA para cierta a las fuentes de información tomada en el estudio, también se pasó el programa de originalidad.

III. RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se empleó el programa Excel 2016 y el SPSS 25.0, en donde se realizó en análisis descriptivo y el análisis inferencial, para lo cual se ordenó las opiniones de los encuestados en una base de datos, teniendo en cuenta a las dimensiones y a los objetivos establecidos, partiendo desde un análisis descriptivo, luego el análisis inferencial y culminando con la prueba de hipótesis.

3.1. Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

Tabla 2.

Cruce de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos.

			Desempeño laboral			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Gestión del cambio	Inadecuada	Recuento	12	0	0	12
		% del total	18,5%	0,0%	0,0%	18,5%
	Regular	Recuento	0	30	4	34
		% del total	0,0%	46,2%	6,2%	52,3%
	Adecuada	Recuento	0	14	5	19
		% del total	0,0%	21,5%	7,7%	29,2%
Total		Recuento	12	44	9	65
		% del total	18,5%	67,7%	13,8%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta y procesados con SPSSV25

Interpretación:

De los datos mostrados se puede decir que cuando la gestión del cambio se presenta de manera regular, el desempeño laboral también se presenta de manera regular al 46.2 % y cuando la gestión del cambio se presenta de manera inadecuada, el desempeño laboral también se presenta de manera deficiente al 18.5 %.

Prueba de hipótesis:

H1: La gestión del cambio se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

H0: La gestión del cambio no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

Tabla 3.

Correlación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

		Gestión del cambio	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,672**
		N	,000
			65
			65

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

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta y procesados con SPSSV25

Análisis:

Al analizar los resultados obtenidos se muestra una correlación positiva considerable (Rho = 0.672) entre la gestión del cambio y el desempeño laboral, con lo que se puede decir que la gestión del cambio es favorable cuando se implementa de la manera eficiente y favorece al desempeño de los trabajadores, además en el estudio se considera como significativa porque el valor de significancia obtenida es de sig. = 0.000, confirmando lo mencionado. A partir de lo expuesto se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

3.2. Objetivo Específico 1: Describir la gestión del cambio con sus dimensiones y el desempeño laboral con sus dimensiones

Tabla 4.

Frecuencia de la gestión del cambio con sus dimensiones

Dimensiones y variable	Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Organización	11	16,9%	42	64,6%	12	18,5%	65	100,0%
personal	10	15,4%	26	40,0%	29	44,6%	65	100,0%
Gestión del cambio	12	18,5%	34	52,3%	19	29,2%	65	100,0%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta y procesados con SPSSV25

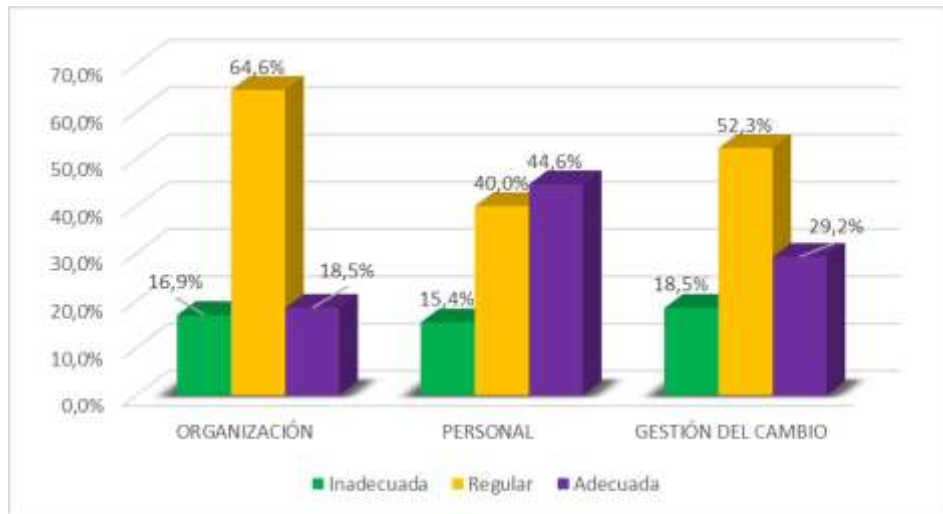


Figura 1.

Barra de la gestión del cambio con sus dimensiones

Interpretación:

Al analizar los resultados obtenidos de la gestión del cambio con sus dimensiones se tiene que la dimensión organización presenta que 11 (16.9 %) sujetos consideran una organización inadecuada, también se registró que 42 (64.6 %) sujetos consideran una organización regular y 12 (18.5 %) sujetos categoriza una organización eficiente. Al mencionar a la dimensión personal se tiene que 10 (15.4 %) evalúan a un inadecuado manejo del personal, también se evidenció que 26 (40.0%) consideran un regular manejo del personal y 29 (44.6 %) analizan que existe un adecuado manejo del personal. Al describir a la variable gestión del cambio se tiene que 12 (18.5 %) analizan un manejo de la gestión del cambio inadecuada, también se encontró que 34 (52.3 %), analizan a la gestión del cambio como regular y se calculó que 19 (29.2 %) consideran a la gestión del cambio como adecuada.

Tabla 5.

Frecuencia del desempeño laboral con sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño de la tarea	17	26,2%	28	43,1%	20	30,8%	65	100,0%
Civismo	10	15,4%	30	46,2%	25	38,5%	65	100,0%
Conductas	18	27,7%	42	64,6%	5	7,7%	65	100,0%
Desempeño laboral	12	18,5%	44	67,7%	9	13,8%	65	100,0%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta y procesados con SPSSV25

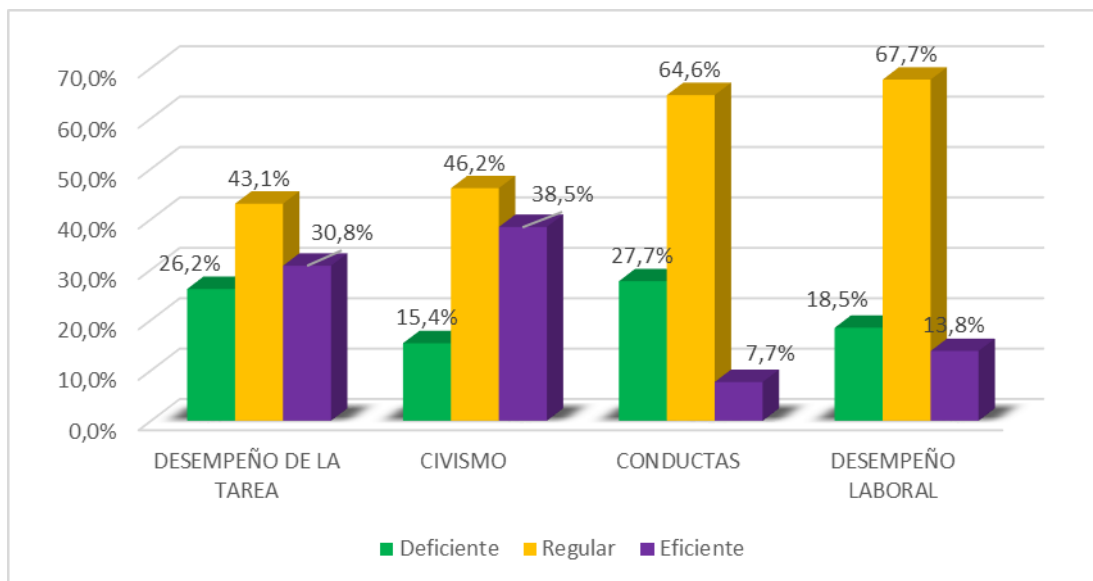


Figura 2.

Barra del desempeño laboral con sus dimensiones

Interpretación:

Al analizar los resultados obtenidos del desempeño laboral con sus dimensiones se tiene que la dimensión desempeño de la tarea presenta que 17 (26.2%), considera que existe un desempeño de tarea deficiente, también se registra que 28 (43.1 %), consideran que existe un desempeño de tareas regular y se tiene que 20 (30.8 %) considera un desempeño de tarea eficiente. Al mencionar a la dimensión civismo se tiene que 10 (15.4 %) considera que existe un civismo deficiente, también se encontró que 30 (46.2 %) opinan que se refleja un civismo regular y se registró que 25 (38.5 %) consideran que existe un civismo eficiente. Al describir a la dimensión conductas se tiene que 18 (27.7 %) opinan que se presentan conductas deficientes, también se encontró que 42 (64.6 %) expresan que se manejan conductas de manera regular y se tiene que 5 (7.7 %) se registran conductas eficientes. Al mencionar a la variable desempeño laboral se tiene que 12 (18.5 %) presentan un desempeño laboral deficiente, también se tiene que 44 (67.7 %) consideran que existe un desempeño laboral regular y se tiene que 9 (13.8 %) consideran que existe un desempeño laboral eficiente.

3.3. Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

Tabla 6.

Cruce de la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Organización	Inadecuada	Recuento	11	0	0	11
		% del total	16,9%	0,0%	0,0%	16,9%
	Regular	Recuento	1	35	6	42
		% del total	1,5%	53,8%	9,2%	64,6%
	Adecuada	Recuento	0	9	3	12
		% del total	0,0%	13,8%	4,6%	18,5%
Total	Recuento		12	44	9	65
	% del total		18,5%	67,7%	13,8%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta y procesados con SPSSV25

Interpretación: De los datos mostrados se puede decir que cuando la organización se presenta de manera regular, el desempeño laboral también se presenta de manera regular al 53.8 % y cuando la organización se presenta de manera inadecuada, el desempeño laboral también se presenta de manera deficiente al 16.9 %.

Prueba de hipótesis:

H1: La organización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

Ho: La organización no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

Tabla 7.

Correlación entre la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

		Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,539**
		N	,000
			65

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

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta y procesados con SPSSV25

Análisis:

Al analizar los resultados obtenidos se muestra una correlación positiva considerable ($Rho = 0.539$) entre la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral, con lo que se demuestra que la organización que se pueda presentar en la gestión del cambio es favorable para que se desarrolle un eficiente desempeño laboral en la municipalidad, por otro lado, el valor de la significancia es $sig. = 0.000$, con lo cual se afirma lo expuesto, también cabe resaltar que toda organización es favorable para mejorar el desempeño de funciones, también se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

3.4. Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre el personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

Tabla 8.

Cruce del personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Personal	Inadecuada	Recuento	10	0	0	10
		% del total	15,4%	0,0%	0,0%	15,4%
	Regular	Recuento	2	22	2	26
		% del total	3,1%	33,8%	3,1%	40,0%
	Adecuada	Recuento	0	22	7	29
		% del total	0,0%	33,8%	10,8%	44,6%
Total	Recuento	12	44	9	65	
	% del total	18,5%	67,7%	13,8%	100,0%	

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta y procesados con SPSSV25

Interpretación: De los datos mostrados se puede decir que cuando el factor personal se presenta de manera regular, el desempeño laboral también se presenta de manera regular al 33.8 % y cuando el factor personal se presenta de manera adecuada, el desempeño laboral también se presenta de manera eficiente al 33.8 %.

Prueba de hipótesis:

H1: El personal se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

Ho: El personal no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

Tabla 9.

Correlación entre el personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz.

			Personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65

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

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta y procesados con SPSSV25

Análisis:

Al analizar los resultados obtenidos se muestra una correlación positiva considerable ($Rho = 0.684$) entre el factor personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral, con lo que se pueden mencionar que el personal es el elemento principal de la municipalidad y su bienestar debe ser la prioridad por parte de las autoridades, además favorece al desempeño laboral que puedan presentar y es asegurada por el valor de la significancia obtenida, cuyo valor es de sig. = 0.000, también se comprueba la hipótesis de estudio y por ende se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En referirse al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, al analizar los resultados obtenidos se muestra una correlación positiva considerable ($Rho = 0.672$) entre la gestión del cambio y el desempeño laboral, con lo que me puede decir que la gestión del cambio es favorable cuando se implementa de la manera eficiente y favorece al desempeño de los trabajadores, además en el estudio se considera como significativa porque el valor de significancia obtenida es de $sig. = 0.000$, confirmando lo mencionado, resultados que al ser comparado con lo hallado por Ghazi & Abbas (2018), quien determinó que los resultados de nuestra investigación indican una asociación positiva entre la cultura de la organización y el desempeño laboral, para lo cual hemos identificado que los elementos culturales como la gestión de la relación de influencia del cambio es del 21,3%, la tasa de influencia de los objetivos es del 31,1%, la relación de influencia del trabajo en equipo es del 14,2% y la relación de influencia de la fortaleza cultural es del 42,7%. Y se concluye en que la investigación indica una asociación positiva entre la cultura de la organización y el desempeño laboral, la hipótesis nula de que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral se ha demostrado estadísticamente, Influencia general de la cultura organizacional en el desempeño laboral como se identificó en una serie de investigaciones anteriores realizadas en culturas no árabes.

Al develar al objetivo específico: al analizar a la gestión del cambio con sus dimensiones, se tiene que la dimensión organización presenta que 11 (16.9 %) sujetos consideran una organización inadecuada, también se registró que 42 (64.6 %) sujetos consideran una organización regular y 12 (18.5 %) sujetos categoriza una organización eficiente. Al mencionar a la dimensión personal se tiene que 10 (15.4 %) evalúan a un inadecuado manejo del personal, también se evidencio que 26 (40.0%) consideran un regular manejo del personal y 29 (44.6 %) analizan que existe un adecuado manejo del personal. Al describir a la variable gestión del cambio se tiene que 12 (18.5 %) analizan un manejo de la gestión del cambio inadecuada, también se encontró que 34 (52.3 %), analizan a la gestión del cambio como regular y se calculó que 19 (29.2 %) consideran a la gestión del cambio como adecuada, resultados que al ser comparado con lo registrado por Calderón, Huilcapi, Montiel, Mora y Naranjo (2018), la conclusión indica que el diagnóstico establecido en la

empresa Vistazo permite concluir que los ejercicios regulatorios o la administración se realizan sin un enfoque de adecuación jerárquica, en otras palabras, se necesita reforzar los datos en la organización de la facultad, lo que influye en las tareas que hacen que la exposición sea inútil.

Al develar al objetivo específico: Al realizar el análisis del desempeño laboral con sus dimensiones se tiene que la dimensión desempeño de la tarea presenta que 17 (26.2%), considera que existe un desempeño de tarea deficiente, también se registra que 28 (43.1 %), consideran que existe un desempeño de tareas regular y se tiene que 20 (30.8 %) considera un desempeño de tarea eficiente. Al mencionar a la dimensión civismo se tiene que 10 (15.4 %) considera que existe un civismo deficiente, también se encontró que 30 (46.2 %) opinan que se refleja un civismo regular y se registró que 25 (38.5 %) consideran que existe un civismo eficiente. Al describir a la dimensión conductas se tiene que 18 (27.7 %) opinan que se presentan conductas deficientes, también se encontró que 42 (64.6 %) expresan que se manejan conductas de manera regular y se tiene que 5 (7.7 %) se registran conductas eficientes. Al mencionar a la variable desempeño laboral se tiene que 12 (18.5 %) presentan un desempeño laboral deficiente, también se tiene que 44 (67.7 %) consideran que existe un desempeño laboral regular y se tiene que 9 (13.8 %) consideran que existe un desempeño laboral eficiente, resultados que son parecidos con lo hallado por Contreras (2018), quien determinó que, A través de la técnica cuantitativa y expositiva, se realizó el examen y elucidación de los resultados de la exploración. Además, establece la estrategia que se utilizó para recopilar los datos, por ejemplo, el resumen de 13 representantes de la organización. Los resultados adquiridos. Por último, se presume que, a través del trabajo realizado, donde se muestran recomendaciones de mejora, sobre la mejor manera de mejorar la productividad en el capital humano a través de una correspondencia convincente y el desarrollo del método para desarrollar las empresas.

Al develar al objetivo específico: analizar la correlación entre la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, analizar los resultados obtenidos se muestra una correlación positiva considerable ($Rho = 0.539$) entre la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral, con lo que se demuestra que la organización que se pueda presentar en la gestión del cambio es favorable para que se desarrolle un eficiente desempeño laboral en la municipalidad, por otro lado, el valor de la significancia es $sig. = 0.000$, con lo cual se afirma lo expuesto, también cabe

resaltar que toda organización es favorable para mejorar el desempeño de funciones, resultados que guardan una relación con lo hallado por Chiang y San Martín (2015). Resultados: la calidad inquebrantable de las escalas fluctúa de loable a lo fantástico, con el tamaño alfa de Cronbach en algún lugar en el rango de 0.7 y 0.9. La estimación de la ejecución del trabajo se difunde en 6 escalas, lo que coloca a los encuestados en una evaluación de "élite". Mientras que las estimaciones del cumplimiento de la ocupación se expresan en 10 escalas, se coloca a los encuestados en una dimensión de "cumplimiento del trabajo", tanto para el ejemplo femenino como para el masculino. Finaliza: El examen encontró conexiones fácticas críticas entre los dos factores, destacando las conexiones positivas entre la presentación y las escalas de cumplimiento con la asociación con el gerente, para el sexo femenino. Además, los tamaños de cumplimiento con ejecución en rentabilidad, para la orientación sexual femenina.

Al develar al objetivo específico: Establecer la relación entre el personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, al analizar los resultados obtenidos se muestra una correlación positiva considerable ($Rho = 0.684$) entre el factor personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral, con lo que se pueden mencionar que el personal es el elemento principal de la municipalidad y su bienestar debe ser la prioridad por parte de las autoridades, además favorece al desempeño laboral que puedan presentar y es asegurada por el valor de la significancia obtenida, cuyo valor es de $sig. = 0.000$, resultados que son similares con lo registrado por Gonzales y Vilca (2018), Como lo indican los resultados, las capacidades administrativas significativas se confirman, convirtiéndose en un determinante de la ejecución de la actividad del trabajador abierto, lo que se refleja en una impresión positiva de la organización abierta por parte de la red en general, a partir de lo expuesto se puede mencionar que el factor personal de la gestión del cambio es favorable para alcanzar un eficiente desempeño laboral en la municipalidad.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que existe una correlación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz con un valor de $Rho = 0.672$, con lo que se muestra que los procedimientos de la gestión del cambio son favorables para mantener un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores de la municipalidad, además se considera significativa porque se alcanzó un valor de sig. = 0.000 ($p < 0.01$), con lo que se comprobó la hipótesis de investigación.

Segunda: La gestión del cambio con sus dimensiones, se tiene que 12 (18.5 %) analizan un manejo de la gestión del cambio inadecuada, también se encontró que 34 (52.3 %), analizan a la gestión del cambio como regular y se calculó que 19 (29.2 %) consideran a la gestión del cambio como adecuada, con lo que se refleja que la gestión del cambio es favorable para la municipalidad y se debe realizar mecanismo que fortalezcan su manejo. Asimismo, el desempeño laboral con sus dimensiones se tiene que 12 (18.5 %) presentan un desempeño laboral deficiente, también se tiene que 44 (67.7 %) consideran que existe un desempeño laboral regular y se tiene que 9 (13.8 %) consideran que existe un desempeño laboral eficiente, con lo que evidencia que existen deficiencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad por factores internos.

Tercera: Se registró una correlación significativa entre la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz con un valor de $Rho = 0.539$, con lo que se da a conocer lo importante que es mantener una organización dentro de la municipalidad y lo beneficioso que es para que se mejore el desempeño laboral, por otro lado, se alcanzó una significancia de sig. = 0.000 afirmando lo mencionado.

Cuarta: Se registró una correlación significativa entre el personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz con un valor de $Rho = 0.684$, con lo que se demostrando que el personal es el principal elemento de la municipalidad y se debe tener en cuenta para que se sientan

satisfechos y comprometidos por ser parte de la municipalidad, además se alcanzó un valor de significancia de sig. = 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A partir de los resultados se proporcionan las recomendaciones que benefician a la gestión que se realiza en la municipalidad relacionada a la gestión del cambio y al desempeño laboral de los trabajadores:

Segunda: Al alcalde de la municipalidad, realizar talleres dirigido a los trabajadores sobre la gestión del cambio para que los servidores públicos se puedan comprometer con la municipalidad y se alcance mejorar el desempeño laboral y el servicio que brindan a los usuarios.

Tercera: Al jefe de talento humano, realizar evaluaciones a los trabajadores de manera periódica para que se evidencia las fortalezas y debilidades que presenta cada servidor y a través de estas evaluaciones mejorar la percepción.

Cuarta: A los trabajadores de la municipalidad solicitar a la jefatura de talento humano capacitaciones relaciona a aplicación e implementación de gestión del cambio para todos los trabajadores lo puedan adoptar de la mejor manera.

Quinta: A los usuarios que realizan sus trámites hacer de conocimiento sus insatisfacciones para que las autoridades de la municipalidad puedan tomar medidas correctivas de las deficiencias presentadas.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2011). Planeamiento estratégico, plan de desarrollo concertado y plan operativo. Lima: Instituto Pacifico SAC
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (6° a.ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Bravo C., J. (2011). Resumen libro *Gestión integral del cambio*. (Ed. Evolución S.A.). Mexico: Santiago de Chile.
- Bustos, E. M., Sagredo, C. C., & Bull, M. T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. doi:<http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Calderón, R; Huilcapi, M.; Montiel, P.; Mora, J. y Naranjo, D (febrero 2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación* (7). Recuperado de <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Canepa, C. D. (2016). *Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas*. *Laboreal*, 12(2), 33-55. Recuperado de doi:<http://dx.doi.org/10.15667/LABOREALXII0216CDC>
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York, USA: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2 a.ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7.a.ed). Mexico: Editorial Mc Graw Hill Education.

- Chiang, M. y San Martín, N. (noviembre, 2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo* (54). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chun-Fu, C. (2014). The influences of university interns' job characteristics, work value, and job performance. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 47, 204-219. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1665215630?accountid=37408>
- Contreras, J. (2018). *La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf
- Cubero, H., Elsy, T. V., & Olivar, J. (2017). Propuesta para gestionar cambios de evaluación del desempeño. Caso: Universidad Simón Bolívar. *Revista Orbis*, 13(38), 19-34. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2056745782?accountid=37408>
- Davis, K. Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11 a.ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Dinc, M. S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2037416971?accountid=37408>
- Drucker, P. (2000). *Management Challenges for the 21st Century*. *Soundview Executive Book Summaries*. New York: Harperbusiness. 22(1). Recovered from http://www.cognitionnet.com/member/resources/Summaries/Management/Management_Challenges_for_the_21st_Century.pdf
- Fernandez & Rainey (2006). Managing Successful Organizational Change in the Public Sector. *Public Administration Review* 66 (2): 168-176. Recovered from <http://johnjay.jjay.cuny.edu/files/ManagingChange.pdf>

- Griffin, M. A., Neal, A., and Parker, S. K. 2007. "A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts," *Academy of Management Journal* (50:2), pp. 327-347.
- Gonzales, R. y Vilca, S. (2018). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa – 2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29775?show=full>
- Graaf, G., Hengeveld-Bidmon, E., Carnochan, S., Salomone, M., & Austin, M. J. (2018). Change communication in public sector cutback management. *Public Organization Review*, 13(4), 1-20. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11115-018-0408-8>
- Ghazi, B. S., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of saudi arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218. doi:[http://dx.doi.org/10.21511/pm.16\(3\).2018.17](http://dx.doi.org/10.21511/pm.16(3).2018.17)
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta a.ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hiatt, J. y Creasey, T. (2012). *Change management: An introduction to change management from the editors of the change management learning center*. Loveland, Colorado, USA: Prosci Learning Center Publications.
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: A Model for Change in Business, Government and our Community*. 1st (first) edition. Loveland, Colorado, USA: Prosci Research.
- Jackson, A. T., & Frame, M. C. (2018). Stress, health, and job performance: What do we know?. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4) doi:<http://dx.doi.org/10.1111/jabr.12147>
- Joan, P. L. (1997). El gerente municipal. Una aproximación al cambio en la acción de gobierno y la gestión pública. *Revista de Estudios de la Administración Local*, (274-275) doi:<http://dx.doi.org/10.24965/reala.vi274-275.8960>

- Jui-Chen, C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Kotter, J. (2006). *Leading Change: Why Transformation Efforts Fail*. Harvard Business Review.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Recuperado de <https://www.iberlibro.com/Elaboraci%C3%B3n-trabajos-investigaci%C3%B3n-Landeau-Rebeca/17389163569/bd>
- Lorenzi, N. & Riley, R. (march/april 2000). Managing Change: An Overview. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 7(2): 116–124. Recovered from <https://doi.org/10.1136/jamia.2000.0070116>
- Mancilla, C. y Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26339?show=full>
- Manzano, A. B. (2013). Un modelo de pensamiento estratégico para favorecer la gestión del cambio en las organizaciones/A model of strategic thinking to support the management of change in organizations. *Ad-Manager*, (23), 9-24. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1476823472?accountid=37408>
- Mroz, J.E. and Allen, J.A. (2015), “*It’s all in how you use it: managers’ use of meetings to reduce employee intentions to quit*”, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 67 No. 4, pp. 348-361, doi: 10.1037/cpb0000049.
- Ortega, P. y Solano, C. (2015). *La gestión del cambio organizacional en entidades públicas del poder ejecutivo peruano: una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión privada*. (Tesis de Maestría). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7501>.
- Paetzel, D. W., Quast, L. N., Aroonsri, P., Surya, M., & Hart-Mrema, T. (2019). Managerial behavior and performance in china, the UK, and the USA. *European Journal of*

Training and Development, 43(5), 505-516. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0094>

Porter, L.W. and Lawler, E.E. (1968), *Managerial Attitudes and Performance*, Irwin-Dorsey, Homewood, IL.

Posada, A. S. (2010). Metodología para la gestión del clima organizacional basada en el modelo del mejoramiento del desempeño de la American Society For Training And Development (ASTD). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1), 54-64. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2099846213?accountid=37408>

Qaisar, M. N., Mariam, S., & Ahmad, F. (2018). *Employee wellness as predictor of productivity from public sector management perspectives: Conditional process analysis. NUML International Journal of Business & Management*, 13(2), 104-116. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2202781968?accountid=37408>

Qaisar, M. N., Mariam, S., & Ahmad, F. (2015). Wellness and productivity in public sector organizations in Pakistan. Doctoral dissertation, National University of Modern Languages, Islamabad, Pakistan.

Ramírez, R. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12921>

Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. (1 a.ed) Caracas: Editorial Panapo.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15.a.ed). México: Pearson.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10 a.ed.). México: Editorial Prentice Hall.

Van der Voet, J. (2014). The effectiveness and specificity of change management in a public organization: Transformational leadership and a bureaucratic organizational structure.

European Management Journal, 32(3), 373–382.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.10.001>.

Van der Voet, J., Kuipers, B. S., & Groeneveld, S. (2016). Implementing change in public organizations: The relationship between leadership and affective commitment to change in a public-sector context. *Public Management Review*, 18(6), 842–865.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2015.1045020>

Watzlawick P, Weakland JH. & Fisch, R. (1974). *Change: Principles of Problem Formation and Problem Resolution*. New York: W.W. Norton. Recovered from <http://www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2016/04/Watzlawick-Change.pdf>

Watzlawick, P. (1992). *Change*. Barcelona, España. Editorial Herder, S.A.

Wong, S. and Li, J. (2015), “Will hotel employees’ perception of unethical managerial behavior affect their job satisfaction?”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 27 No. 5, pp. 853-877, doi: 10.1108/IJCHM-06-2013-0253.

Xiaojun, Z. (2017). *Knowledge Management System Use and Job Performance: A Multilevel Contingency Model*. *MIS Quarterly*, 41(3), 811-A5. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124643936&lang=es&site=eds-live>

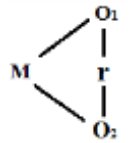
Ybañez, V. (2017). *Gestión de cambio y desempeño laboral en la dirección de telemática de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12921>

Zimmermann, A. (2000). *Gestión del cambio organizacional*. Quito, Ecuador: Abya-Yala.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología			
¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, 2019?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir la gestión del cambio y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019. - Determinar la relación entre la organización de la gestión del cambio con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019. 	<p>Hi: La gestión del cambio se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión del cambio y</p>	Variable 1: Gestión del cambio	Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conciencia del cambio. ✓ Deseo del cambio ✓ Conocimiento previo para el cambio ✓ Capacidad de implementar el cambio ✓ Soporte para sostener el cambio 	<p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental - correlacional</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> 			
				Personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conciencia del cambio ✓ Deseo del cambio ✓ Conocimiento previo para el cambio ✓ Capacidad de implementar el cambio ✓ Soporte para sostener el cambio 				
				Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficacia ✓ Eficiencia ✓ Claridad en el trabajo ✓ Reconocimiento 				
			Variable 2: Desempeño laboral	Civismo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto a los compañeros ✓ Sugerencias constructivas ✓ Motivación interpersonal 				
			<p>De donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Gestión del cambio.</p>						

	<p>- Determinar la relación entre el personal de la gestión del cambio con el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019.</p>	<p>el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019.</p>		<p>Conductas negativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Frustración ✓ Conflicto ✓ Envidia ✓ Acoso laboral 	<p>O₂ = Desempeño laboral</p> <p>r = Relación entre variables</p>
--	--	--	--	----------------------------	--	--

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE “LA GESTIÓN DE CAMBIO” EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2019

I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer la gestión del cambio en relación al desempeño laboral en la institución que usted labora.

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

II.- DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta, puede emplear cualquier color de lapicero.

III.- INDICADORES:

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta de acuerdo a la siguiente escala:

1. Nunca	3. Algunas Veces	5. Siempre
2. Casi Nunca	4. Casi siempre	

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
1.	ORGANIZACIÓN	1 ¿El personal tiene conocimiento del cambio que se requiere realizar en la municipalidad?					
		2 ¿El personal es consciente de la necesidad de un cambio en la municipalidad?					
		3 ¿La municipalidad apuesta por mejorar su capacidad tecnológica?					
		4 En el área de trabajo, ¿Existe el deseo de que se requiere realizar algún proceso de cambio?					
		5 ¿Tienen el interés de participar en algún cambio administrativo de la municipalidad?					
		6 ¿Tienen motivación personal para comenzar a hacer el proceso de cambio?					
		7 ¿Conocen las herramientas necesarias para hacer el cambio administrativo de la municipalidad?					
		8 ¿Conocen las áreas importantes en donde se requiere realizar un cambio administrativo?					
		9 ¿Son conscientes de los riesgos de la aplicación y no aplicación de algún cambio administrativo?					

		10 ¿Existe un liderazgo con capacidad para implementar el cambio administrativo?					
		11 ¿Frecuentemente se programa al personal para ser capacitado en temas para ser usados en algún cambio administrativo?					
		12 ¿Se adquiere todo el material necesario para realizar cambios en el área?					
		13 ¿Existe personal capacitado para realizar y mantener el proceso de cambio administrativo?					
2.	PERSONAL	14 ¿Tiene conocimiento que al aplicar un cambio ayudaría el desarrollo de las labores?					
		15 ¿Es consciente de la necesidad de ser guiado durante el proceso de cambio administrativo?					
		16 ¿Desea mejorar su desempeño a través de un cambio laboral?					
		17 ¿Puede mejorar el trabajo en su ambiente laboral aplicando pequeños cambios de rutinas de trabajo?					
		18 ¿Le gustaría que el cambio a aplicarse tome el tiempo necesario para su explicación y beneficio?					
		19 ¿Puede poner en práctica sus conocimientos para aplicarlos en el cambio administrativo?					
		20 ¿Ha adquirido conocimiento de algún otro cambio administrativo aplicado en la municipalidad?					
		21 ¿Los cambios administrativos aplicados en su área han sido favorables?					
		22 ¿Asiste por los menos una vez al año a algún tipo de capacitación de innovación?					
		23 ¿La implementación de cambios en el área, tiene programado correctamente el tiempo necesario?					
		24 ¿Existen normativas implantadas en la dirección para evitar volver a los antiguos hábitos?					
		25 ¿Las medidas correctivas para evitar volver a los viejos hábitos son las adecuadas?					

¡Gracias por su tiempo!

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE “DESEMPEÑO LABORAL” EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2019

I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer la gestión del cambio en relación al desempeño laboral en la institución que usted labora.

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

II.- DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta, puede emplear cualquier color de lapicero.

III.- INDICADORES:

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta de acuerdo a la siguiente escala:

1.- Nunca	3.- Algunas Veces	5.- Siempre
2.- Casi Nunca	4.- Casi siempre	

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
1.	DESEMPEÑO DE LA TAREA	1 ¿En la municipalidad cumplen con sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?					
		2 ¿Las tareas encomendadas son entendibles para desarrollarlas de manera eficaz?					
		3 ¿Emplea menos recursos necesarios para cumplir con sus tareas?					
		4 ¿Suele culminar sus tareas asignadas antes de tiempo?					
		5 Cuando le explican un trabajo ¿Se entiende correctamente la tarea encomendada?					
		6 Cuándo forma parte de un equipo de trabajo ¿Se tiene claro en que consiste la tarea asignada?					
		7 ¿Casi nunca su trabajo es reconocido por cumplir a tiempo su labor?					
		8 ¿Sus superiores generalmente aprecian la forma en que realizó su trabajo?					
		9 ¿Recibe incentivos por el logro de su trabajo sobre la meta establecida?					
2.	CIVISMO	10 ¿Se cumple las normativas de convivencia establecidas en la municipalidad?					
		11 ¿Es buena la relación de respeto entre compañeros y jefes?					

		12 En su ambiente de trabajo ¿Tolera cumplir las responsabilidades que inicialmente fueron asignadas a un personal específico?					
		13 ¿Propone a sus jefes nuevas formas de hacer mejor las tareas?					
		14 ¿Sus sugerencias tomadas en cuenta, han logrado resultados positivos?					
		5 Cuándo interactúa en el desarrollo de sus actividades con sus compañeros ¿Se siente bien apreciado por ellos?					
		16 Los consejos que da a sus compañeros que lo requieren, ¿los alienta y/o anima?					
3.	CONDUCTAS NEGATIVAS	17 Cuándo no logra el cumplimiento de su tarea ¿Suele sentirse frustrado en su capacidad personal?					
		18 ¿Existe medidas disciplinarias cuando no cumplen con las metas establecidas?					
		19 Cuando no se establecen reglas claras para realizar las tareas encomendadas ¿Suele enojarse y no realizar el trabajo?					
		20 Cuando los incentivos propuestos por realizar a tiempo una tarea no se cumplen, ¿Suele molestarse?					
		21 ¿Está pendiente de comunicar a sus jefes cuando un compañero, que siempre llega puntual, se retrasa en alguna ocasión?					
		22 Cuando alguien es recompensado por su labor y usted no ¿Suele realizar alguna acción para recibir la misma recompensa?					
		23 ¿Suele estar conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna a diferencia de otros compañeros?					
		24 ¿Se ha sentido presionado innecesariamente por parte del personal superior, durante el desarrollo de sus actividades?					
		25 ¿Suelen asignarle trabajo no relacionado a sus labores cotidianas?					

¡Gracias por su tiempo!

Anexo 3: Validez del instrumento



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Cambio	Organización	- Conciencia del cambio.	1 ¿El personal tiene conocimiento del cambio que se requiere realizar en la municipalidad?						X		X		X		X		
			2 ¿El personal es consciente de la necesidad de un cambio en la municipalidad?						X		X		X		X		
			3 ¿La municipalidad apuesta por mejorar su capacidad tecnológica?						X		X		X		X		
		- Deseo del cambio	4 En el área de trabajo, ¿Existe el deseo de que se requiere realizar algún proceso de cambio?						X		X		X		X		
			5 ¿Tienen el interés de participar en algún cambio administrativo de la municipalidad?						X		X		X		X		
			6 ¿Tienen motivación personal para comenzar a hacer el proceso de cambio?						X		X		X		X		
		- Conocimiento previo para el cambio	7 ¿Conocen las herramientas necesarias para hacer el cambio administrativo de la municipalidad?						X		X		X		X		
			8 ¿Conocen las áreas importantes en donde se requiere realizar un cambio administrativo?						X		X		X		X		
			9 ¿Son conscientes de los riesgos de la aplicación y no aplicación de algún cambio administrativo?						X		X		X		X		



Personal	- Capacidad de implementar el cambio	10 ¿Existe un liderazgo con capacidad para implementar el cambio administrativo?						X	X	X	X	X		
		11 ¿Frecuentemente se programa al personal para ser capacitado en temas para ser usados en algún cambio administrativo?						X	X	X	X	X		
		12 ¿Se adquiere todo el material necesario para realizar cambios en el área?						X	X	X	X	X		
	- Soporte para sostener el cambio	13 ¿Existe personal capacitado para realizar y mantener el proceso de cambio administrativo?						X	X	X	X	X		
		14 ¿Tiene conocimiento que al aplicar un cambio ayudaría el desarrollo de las labores?						X	X	X	X	X		
	- Conciencia del cambio	15 ¿Es consciente de la necesidad de ser guiado durante el proceso de cambio administrativo?						X	X	X	X	X		
		16 ¿Desea mejorar su desempeño a través de un cambio laboral?						X	X	X	X	X		
	- Deseo del cambio	17 ¿Puede mejorar el trabajo en su ambiente laboral aplicando pequeños cambios de rutinas de trabajo?						X	X	X	X	X		
		18 ¿Le gustaría que el cambio a aplicarse tome el tiempo necesario para su explicación y beneficio?						X	X	X	X	X		
	- Conocimiento previo para el cambio	19 ¿Puede poner en práctica sus conocimientos para aplicarlos en el cambio administrativo?						X	X	X	X	X		
		20 ¿Ha adquirido conocimiento de algún otro cambio administrativo aplicado en la municipalidad?						X	X	X	X	X		
		21 ¿Los cambios administrativos aplicados en su área han sido favorables?						X	X	X	X	X		
	- Capacidad de implementar el cambio	22 ¿Asiste por los menos una vez al año a algún tipo de capacitación de innovación?						X	X	X	X	X		
		23 ¿La implementación de cambios en el área, tiene programado correctamente el tiempo necesario?						X	X	X	X	X		
	- Soporte para sostener el cambio	24 ¿Existen normativas implantadas en la dirección para evitar volver a los antiguos hábitos?						X	X	X	X	X		



			25 ¿Las medidas correctivas para evitar volver a los viejos hábitos son las adecuadas?						X	X	X	X			
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	- Eficacia	1 ¿En la municipalidad cumplen con sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?						X	X	X	X			
			2 ¿Las tareas encomendadas son entendibles para desarrollarlas de manera eficaz?						X	X	X	X			
		- Eficiencia	3 ¿Emplea menos recursos necesarios para cumplir con sus tareas?							X	X	X	X		
			4 ¿Suele culminar sus tareas asignadas antes de tiempo?							X	X	X	X		
		- Claridad en el trabajo	5 Cuando le explican un trabajo ¿Se entiende correctamente la tarea encomendada?							X	X	X	X		
			6 Cuando forma parte de un equipo de trabajo ¿Se tiene claro en que consiste la tarea asignada?							X	X	X	X		
		- Reconocimiento	7 ¿Casi nunca su trabajo es reconocido por cumplir a tiempo su labor?							X	X	X	X		
			8 ¿Sus superiores generalmente aprecian la forma en que realizó su trabajo?							X	X	X	X		
			9 ¿Recibe incentivos por el logro de su trabajo sobre la meta establecida?							X	X	X	X		
	Cívismo	- Respeto a los compañeros	10 ¿Se cumple las normativas de convivencia establecidas en la dirección?						X	X	X	X			
			11 ¿Es buena la relación de respeto entre compañeros y jefes?						X	X	X	X			
		- Sugerencias constructivas	12 En su ambiente de trabajo ¿Tolera cumplir las responsabilidades que inicialmente fueron asignadas a un personal específico?							X	X	X	X		
			13 ¿Propone a sus jefes nuevas formas de hacer mejor las tareas?							X	X	X	X		
		- Motivación interpersonal	14 ¿Sus sugerencias tomadas en cuenta, han logrado resultados positivos?							X	X	X	X		
			15 Cuando interactúa en el desarrollo de sus actividades con sus compañeros ¿Se siente bien apreciado por ellos?							X	X	X	X		



			16 Los consejos que da a sus compañeros que lo requieren, ¿los alienta y/o anima?						X	X	X	X		
Conductas negativas	- Frustración		17 Cuando no logra el cumplimiento de su tarea ¿Suele sentirse frustrado en su capacidad personal?						X	X	X	X		
			18 ¿Existe medidas disciplinarias cuando no cumplen con las metas establecidas?						X	X	X	X		
	- Conflicto		19 Cuando no se establecen reglas claras para realizar las tareas encomendadas ¿Suele enojarse y no realizar el trabajo?						X	X	X	X		
			20 Cuando los incentivos propuestos por realizar a tiempo una tarea no se cumplen, ¿Suele molestarse?						X	X	X	X		
	- Envidia		21 ¿Está pendiente de comunicar a sus jefes cuando un compañero, que siempre llega puntual, se retrasa en alguna ocasión?						X	X	X	X		
			22 Cuando alguien es recompensado por su labor y usted no ¿Suele realizar alguna acción para recibir la misma recompensa?						X	X	X	X		
			23 ¿Suele estar conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna a diferencia de otros compañeros?						X	X	X	X		
	- Acoso laboral		24 ¿Se ha sentido presionado innecesariamente por parte del personal superior, durante el desarrollo de sus actividades?						X	X	X	X		
			25 ¿Suelen asignarle trabajo no relacionado a sus labores cotidianas?						X	X	X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere
Marcar un aspa en el casillero que corresponda (x)


Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE GESTIÓN DEL
CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA LEY 276 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<input checked="" type="checkbox"/>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PONTE QUINONES ELVIS JERSON

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA


Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

.....MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS.....

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Cambio	Organización	- Conciencia del cambio.	1 ¿El personal tiene conocimiento del cambio que se requiere realizar en la municipalidad?						X		X		X		X		
			2 ¿El personal es consciente de la necesidad de un cambio en la municipalidad?						X		X		X		X		
			3 ¿La municipalidad apuesta por mejorar su capacidad tecnológica?						X		X		X		X		
		- Deseo del cambio	4 En el área de trabajo, ¿Existe el deseo de que se requiere realizar algún proceso de cambio?						X		X		X		X		
			5 ¿Tienen el interés de participar en algún cambio administrativo de la municipalidad?						X		X		X		X		
			6 ¿Tienen motivación personal para comenzar a hacer el proceso de cambio?						X		X		X		X		
		- Conocimiento previo para el cambio	7 ¿Conocen las herramientas necesarias para hacer el cambio administrativo de la municipalidad?						X		X		X		X		
			8 ¿Conocen las áreas importantes en donde se requiere realizar un cambio administrativo?						X		X		X		X		
			9 ¿Son conscientes de los riesgos de la aplicación y no aplicación de algún cambio administrativo?						X		X		X		X		



Personal	- Capacidad de implementar el cambio	10 ¿Existe un liderazgo con capacidad para implementar el cambio administrativo?						X		X		X		X		
		11 ¿Frecuentemente se programa al personal para ser capacitado en temas para ser usados en algún cambio administrativo?						X		X		X		X		
		12 ¿Se adquiere todo el material necesario para realizar cambios en el área?						X		X		X		X		
	- Soporte para sostener el cambio	13 ¿Existe personal capacitado para realizar y mantener el proceso de cambio administrativo?						X		X		X		X		
		14 ¿Tiene conocimiento que al aplicar un cambio ayudaría el desarrollo de las labores?						X		X		X		X		
	- Conciencia del cambio	15 ¿Es consciente de la necesidad de ser guiado durante el proceso de cambio administrativo?						X		X		X		X		
		16 ¿Desea mejorar su desempeño a través de un cambio laboral?						X		X		X		X		
	- Deseo del cambio	17 ¿Puede mejorar el trabajo en su ambiente laboral aplicando pequeños cambios de rutinas de trabajo?						X		X		X		X		
		18 ¿Le gustaría que el cambio a aplicarse tome el tiempo necesario para su explicación y beneficio?						X		X		X		X		
		19 ¿Puede poner en práctica sus conocimientos para aplicarlos en el cambio administrativo?						X		X		X		X		
	- Conocimiento previo para el cambio	20 ¿Ha adquirido conocimiento de algún otro cambio administrativo aplicado en la municipalidad?						X		X		X		X		
		21 ¿Los cambios administrativos aplicados en su área han sido favorables?						X		X		X		X		
	- Capacidad de implementar el cambio	22 ¿Asiste por los menos una vez al año a algún tipo de capacitación de innovación?						X		X		X		X		
		23 ¿La implementación de cambios en el área, tiene programado correctamente el tiempo necesario?						X		X		X		X		
	- Soporte para sostener el cambio	24 ¿Existen normativas implantadas en la dirección para evitar volver a los antiguos hábitos?						X		X		X		X		



			25 ¿Las medidas correctivas para evitar volver a los viejos hábitos son las adecuadas?						X	X	X	X				
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	- Eficacia	1 ¿En la municipalidad cumplen con sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?						X	X	X	X				
			2 ¿Las tareas encomendadas son entendibles para desarrollarlas de manera eficaz?						X	X	X	X				
		- Eficiencia	3 ¿Emplea menos recursos necesarios para cumplir con sus tareas?							X	X	X	X			
			4 ¿Suele culminar sus tareas asignadas antes de tiempo?							X	X	X	X			
		- Claridad en el trabajo	5 Cuando le explican un trabajo ¿Se entiende correctamente la tarea encomendada?							X	X	X	X			
			6 Cuando forma parte de un equipo de trabajo ¿Se tiene claro en que consiste la tarea asignada?							X	X	X	X			
		- Reconocimiento	7 ¿Casi nunca su trabajo es reconocido por cumplir a tiempo su labor?							X	X	X	X			
			8 ¿Sus superiores generalmente aprecian la forma en que realizó su trabajo?							X	X	X	X			
			9 ¿Recibe incentivos por el logro de su trabajo sobre la meta establecida?							X	X	X	X			
	Civismo	- Respeto a los compañeros	10 ¿Se cumple las normativas de convivencia establecidas en la dirección?						X	X	X	X				
			11 ¿Es buena la relación de respeto entre compañeros y jefes?						X	X	X	X				
			12 En su ambiente de trabajo ¿Tolera cumplir las responsabilidades que inicialmente fueron asignadas a un personal específico?							X	X	X	X			
		- Sugerencias constructivas	13 ¿Propone a sus jefes nuevas formas de hacer mejor las tareas?							X	X	X	X			
			14 ¿Sus sugerencias tomadas en cuenta, han logrado resultados positivos?							X	X	X	X			
		- Motivación interpersonal	15 Cuando interactúa en el desarrollo de sus actividades con sus compañeros ¿Se siente bien apreciado por ellos?							X	X	X	X			



			16 Los consejos que da a sus compañeros que lo requieren, ¿los alienta y/o anima?						X	X	X	X		
Conductas negativas	- Frustración		17 Cuando no logra el cumplimiento de su tarea ¿Suele sentirse frustrado en su capacidad personal?						X	X	X	X		
			18 ¿Existe medidas disciplinarias cuando no cumplen con las metas establecidas?						X	X	X	X		
	- Conflicto		19 Cuando no se establecen reglas claras para realizar las tareas encomendadas ¿Suele enojarse y no realizar el trabajo?						X	X	X	X		
			20 Cuando los incentivos propuestos por realizar a tiempo una tarea no se cumplen, ¿Suele molestarse?						X	X	X	X		
	- Envidia		21 ¿Está pendiente de comunicar a sus jefes cuando un compañero, que siempre llega puntual, se retrasa en alguna ocasión?						X	X	X	X		
			22 Cuando alguien es recompensado por su labor y usted no ¿Suele realizar alguna acción para recibir la misma recompensa?						X	X	X	X		
			23 ¿Suele estar conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna a diferencia de otros compañeros?						X	X	X	X		
	- Acoso laboral		24 ¿Se ha sentido presionado innecesariamente por parte del personal superior, durante el desarrollo de sus actividades?						X	X	X	X		
			25 ¿Suelen asignarte trabajo no relacionado a sus labores cotidianas?						X	X	X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere
Marcar un aspa en el casillero que corresponda (x)

Montañez Benito Jorge Raúl
Maestro en Gestión Pública
CLAD - 17298



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: RECOPILAR INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA LEY 276

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MONTAÑEZ BENITO JORGE RAÚL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

.....
Montañez Benito Jorge Raúl
Maestro en Gestión Pública
CLAD - 17298

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Cambio	Organización	- Conciencia del cambio.	1 ¿El personal tiene conocimiento del cambio que se requiere realizar en la municipalidad?						X		X		X		X		
			2 ¿El personal es consciente de la necesidad de un cambio en la municipalidad?						X		X		X		X		
			3 ¿La municipalidad apuesta por mejorar su capacidad tecnológica?						X		X		X		X		
		- Deseo del cambio	4 En el área de trabajo, ¿Existe el deseo de que se requiere realizar algún proceso de cambio?						X		X		X		X		
			5 ¿Tienen el interés de participar en algún cambio administrativo de la municipalidad?						X		X		X		X		
			6 ¿Tienen motivación personal para comenzar a hacer el proceso de cambio?						X		X		X		X		
		- Conocimiento previo para el cambio	7 ¿Conocen las herramientas necesarias para hacer el cambio administrativo de la municipalidad?						X		X		X		X		
			8 ¿Conocen las áreas importantes en donde se requiere realizar un cambio administrativo?						X		X		X		X		
			9 ¿Son conscientes de los riesgos de la aplicación y no aplicación de algún cambio administrativo?						X		X		X		X		



Personal	- Capacidad de implementar el cambio	10 ¿Existe un liderazgo con capacidad para implementar el cambio administrativo?							X	X	X	X				
		11 ¿Frecuentemente se programa al personal para ser capacitado en temas para ser usados en algún cambio administrativo?							X	X	X	X				
		12 ¿Se adquiere todo el material necesario para realizar cambios en el área?							X	X	X	X				
	- Soporte para sostener el cambio	13 ¿Existe personal capacitado para realizar y mantener el proceso de cambio administrativo?							X	X	X	X				
		14 ¿Tiene conocimiento que al aplicar un cambio ayudaría el desarrollo de las labores?							X	X	X	X				
	- Conciencia del cambio	15 ¿Es consciente de la necesidad de ser guiado durante el proceso de cambio administrativo?							X	X	X	X				
		16 ¿Desea mejorar su desempeño a través de un cambio laboral?							X	X	X	X				
	- Deseo del cambio	17 ¿Puede mejorar el trabajo en su ambiente laboral aplicando pequeños cambios de rutinas de trabajo?							X	X	X	X				
		18 ¿Le gustaría que el cambio a aplicarse tome el tiempo necesario para su explicación y beneficio?							X	X	X	X				
		19 ¿Puede poner en práctica sus conocimientos para aplicarlos en el cambio administrativo?							X	X	X	X				
	- Conocimiento previo para el cambio	20 ¿Ha adquirido conocimiento de algún otro cambio administrativo aplicado en la municipalidad?							X	X	X	X				
		21 ¿Los cambios administrativos aplicados en su área han sido favorables?							X	X	X	X				
	- Capacidad de implementar el cambio	22 ¿Asiste por los menos una vez al año a algún tipo de capacitación de innovación?							X	X	X	X				
		23 ¿La implementación de cambios en el área, tiene programado correctamente el tiempo necesario?							X	X	X	X				
	- Soporte para sostener el cambio	24 ¿Existen normativas implantadas en la dirección para evitar volver a los antiguos hábitos?							X	X	X	X				



			25 ¿Las medidas correctivas para evitar volver a los viejos hábitos son las adecuadas?						X	X	X	X			
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	- Eficacia	1 ¿En la municipalidad cumplen con sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?						X	X	X	X			
			2 ¿Las tareas encomendadas son entendibles para desarrollarlas de manera eficaz?						X	X	X	X			
		- Eficiencia	3 ¿Emplea menos recursos necesarios para cumplir con sus tareas?							X	X	X	X		
			4 ¿Suele culminar sus tareas asignadas antes de tiempo?							X	X	X	X		
		- Claridad en el trabajo	5 Cuando le explican un trabajo ¿Se entiende correctamente la tarea encomendada?							X	X	X	X		
			6 Cuando forma parte de un equipo de trabajo ¿Se tiene claro en que consiste la tarea asignada?							X	X	X	X		
		- Reconocimiento	7 ¿Casi nunca su trabajo es reconocido por cumplir a tiempo su labor?							X	X	X	X		
			8 ¿Sus superiores generalmente aprecian la forma en que realizó su trabajo?							X	X	X	X		
			9 ¿Recibe incentivos por el logro de su trabajo sobre la meta establecida?							X	X	X	X		
	Civismo	- Respeto a los compañeros	10 ¿Se cumple las normativas de convivencia establecidas en la dirección?						X	X	X	X			
			11 ¿Es buena la relación de respeto entre compañeros y jefes?						X	X	X	X			
			12 En su ambiente de trabajo ¿Tolera cumplir las responsabilidades que inicialmente fueron asignadas a un personal específico?							X	X	X	X		
		- Sugerencias constructivas	13 ¿Propone a sus jefes nuevas formas de hacer mejor las tareas?							X	X	X	X		
			14 ¿Sus sugerencias tomadas en cuenta, han logrado resultados positivos?							X	X	X	X		
		- Motivación interpersonal	15 Cuando interactúa en el desarrollo de sus actividades con sus compañeros ¿Se siente bien apreciado por ellos?							X	X	X	X		

Conductas negativas			16 Los consejos que da a sus compañeros que lo requieren, ¿los alienta y/o anima?						X	X	X	X		
		- Frustración	17 Cuando no logra el cumplimiento de su tarea ¿Suele sentirse frustrado en su capacidad personal?						X	X	X	X		
			18 ¿Existe medidas disciplinarias cuando no cumplen con las metas establecidas?						X	X	X	X		
		- Conflicto	19 Cuando no se establecen reglas claras para realizar las tareas encomendadas ¿Suele enojarse y no realizar el trabajo?						X	X	X	X		
			20 Cuando los incentivos propuestos por realizar a tiempo una tarea no se cumplen, ¿Suele molestarse?						X	X	X	X		
		- Envidia	21 ¿Está pendiente de comunicar a sus jefes cuando un compañero, que siempre llega puntual, se retrasa en alguna ocasión?						X	X	X	X		
			22 Cuando alguien es recompensado por su labor y usted no ¿Suele realizar alguna acción para recibir la misma recompensa?						X	X	X	X		
			23 ¿Suele estar conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna a diferencia de otros compañeros?						X	X	X	X		
		- Acoso laboral	24 ¿Se ha sentido presionado innecesariamente por parte del personal superior, durante el desarrollo de sus actividades?						X	X	X	X		
			25 ¿Suelen asignarle trabajo no relacionado a sus labores cotidianas?						X	X	X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere
 Marcar un aspa en el casillero que corresponda (x)



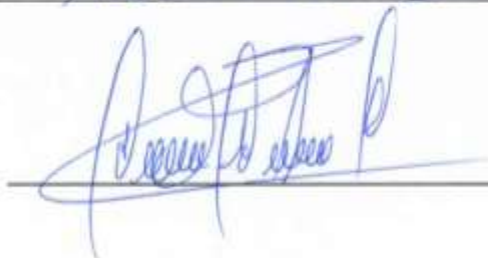
RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL
 OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL
 DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA LEY 276 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ANGELES JAIMES EINER NILO
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE CAMBIO MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																										
SUJETOS	PREGUNTAS																									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	72
2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	78
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	69
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	67
5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	86
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
7	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	48
8	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	64
9	4	3	2	3	4	1	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	62
10	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	65
11	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	74
12	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	67
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	59
14	1	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	48
15	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	63
VARIANZA	0,6	0,8	0,6	0,4	0,4	0,7	0,8	0,4	0,7	0,6	0,3	0,6	0,3	0,6	0,8	0,4	0,3	0,5	0,6	0,6	0,2	0,6	1,0	0,7	0,5	98,5
TOTAL	14,0																									0,893
																									ALFA	0,893

Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH

SUJETOS	PREGUNTAS																									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	62
2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	67
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	70
4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	75
5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	82
6	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	85
7	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4	69
8	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	77
9	4	3	4	3	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	86
10	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	90
11	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	73
12	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	1	4	3	4	3	1	3	1	3	1	3	4	58
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	60
14	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	66
15	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68
VARIANZA	0,5	0,4	0,6	0,3	1,0	0,2	0,6	0,2	0,9	0,6	0,4	0,6	0,7	0,6	0,7	0,3	0,4	0,4	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7	0,6	0,3	90,0
TOTAL	13,6																									0,884
																									ALFA	0,884

Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

Anexo 4: Permiso de la institución donde aplico el estudio



Municipalidad Provincial de Huaraz

Huaraz, Paraíso Natural.

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Huaraz, 13 de mayo de 2019

CARTA N° 113-2019-MPH-GAF/SGRRH

Señora
C.P.C. MARIA QUIÑONES GIRALDO
Presente.-

Referencia: Carta con N° de Expediente 10448 del 30 de abril de 2019.

De mi consideración.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en virtud al documento de la referencia donde solicita autorización para realizar la investigación de su proyecto denominado **“GESTION DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES”**, el mismo que será aplicado a esta institución municipal. Por tal motivo, mediante la presente, se deja constancia de la aceptación a vuestro pedido.

Sin otro en particular, reiterándole los saludos.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Eco. Elio Salluca Pinto
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
L. N° 8082

cc.
-Arch.

BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO

N°	GESTIÓN DEL CAMBIO																											
	ORGANIZACIÓN														PERSONAL													TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	SUB	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	SUB	
1	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	44	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	41	85
2	4	5	5	4	3	4	1	4	5	4	1	2	2	44	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	48	92
3	5	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	37	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	39	76
4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	51	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	54	105
5	5	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	37	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36	73
6	3	4	2	5	4	3	5	4	3	4	2	2	3	44	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	45	89
7	3	2	3	4	3	3	3	1	4	2	2	2	2	34	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	45	79
8	4	5	5	4	3	4	1	4	5	3	1	2	2	43	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	48	91
9	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	21	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	20	41
10	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1	2	2	51	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	48	99
11	3	4	2	5	4	3	5	4	3	4	1	2	2	42	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	2	49	91
12	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	1	2	2	40	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	1	47	87
13	3	4	2	5	4	3	5	4	3	4	2	2	3	44	1	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	36	80
14	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	46	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	2	2	45	91
15	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	60	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	54	114
16	4	5	5	4	3	5	1	4	5	3	1	2	2	44	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	48	92
17	3	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	21	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	19	40
18	3	3	2	2	5	5	3	2	4	3	3	3	1	39	3	5	3	3	3	4	1	2	3	1	2	1	31	70
19	3	3	2	2	5	3	2	4	3	2	3	3	1	36	3	5	4	3	3	4	1	2	3	1	2	1	32	68
20	1	5	5	3	3	1	1	5	3	1	1	3	5	37	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	95
21	3	5	3	5	3	4	3	3	4	1	1	2	3	40	2	1	1	1	2	4	5	4	4	3	1	2	30	70

22	3	3	4	3	3	1	1	2	3	2	1	1	1	28	3	2	3	4	4	5	2	1	2	2	1	1	30	58
23	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	19	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	17	36
24	3	3	2	2	5	3	2	4	3	2	3	3	1	36	3	5	4	3	3	4	1	2	3	1	2	1	32	68
25	2	2	3	1	4	5	1	3	2	2	1	2	1	29	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	21	50
26	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	53	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	39	92
27	2	4	5	3	4	5	4	4	5	2	3	2	5	48	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	48	96
28	1	3	1	5	5	5	5	3	5	3	1	1	2	40	3	4	5	4	2	4	3	1	2	5	2	2	37	77
29	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	2	44	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	37	81
30	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	1	1	2	31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	40	71
31	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	22	3	1	1	1	2	3	1	1	5	2	1	2	23	45
32	1	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	1	3	23	3	2	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	21	44
33	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1	2	2	51	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	48	99
34	2	5	5	5	5	5	3	5	3	1	3	1	2	45	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	1	47	92
35	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	37	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	35	72
36	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46	96
37	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	52	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54	106
38	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	45	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	49	94
39	3	5	4	5	4	2	2	3	3	2	2	2	2	39	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	3	1	45	84
40	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	44	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	41	85
41	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	52	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54	106
42	1	5	5	3	3	1	1	5	3	1	1	3	5	37	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	95
43	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	43	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	49	92
44	3	4	2	5	4	3	5	4	3	4	2	2	3	44	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	45	89
45	2	4	5	3	4	5	4	4	5	2	3	2	5	48	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	48	96
46	3	5	4	5	4	2	2	3	3	2	2	2	2	39	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	1	47	86
47	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	37	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	34	71
48	1	3	1	5	5	5	5	3	5	3	1	1	3	41	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	4	46	87

49	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	19	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	16	35
50	3	5	3	5	3	4	3	3	4	1	1	2	3	40	2	1	1	1	2	4	5	4	4	3	1	2	30	70
51	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	51	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	54	105
52	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	1	1	2	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	42	73
53	3	3	3	1	5	3	3	1	2	3	3	2	1	33	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	1	21	54
54	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	46	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	1	1	44	90
55	3	3	4	3	3	1	1	2	3	2	1	1	1	28	3	2	3	4	4	5	2	1	2	2	1	1	30	58
56	3	4	2	5	4	3	5	4	3	4	1	1	2	41	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	29	70
57	1	5	5	3	3	1	1	5	3	1	1	3	5	37	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	95
58	5	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	37	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36	73
59	3	2	3	4	3	3	3	1	4	2	2	2	3	35	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	38	73
60	3	2	3	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2	34	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	45	79
61	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	2	1	3	52	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	35	87
62	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	37	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	35	72
63	1	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	29	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1	2	2	23	52
64	3	4	2	5	4	2	5	4	3	4	2	1	3	42	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	35	77
65	3	1	2	1	2	2	5	1	3	2	1	2	3	28	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	21	49

BASE DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO LABORAL																												TOTAL
	DESEMPEÑO DE LA TAREA										CIVISMO								CONDUCTAS NEGATIVAS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUB	10	11	12	13	14	15	16	SUB	17	18	19	20	21	22	23	24	25	SUB	
1	3	5	3	3	5	5	3	3	2	32	3	5	4	4	3	4	4	27	3	3	3	3	4	4	4	3	4	31	90
2	3	2	2	3	3	5	2	3	1	24	4	5	4	3	2	2	4	24	3	5	4	2	1	4	5	2	5	31	79
3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	25	2	1	4	4	4	4	4	23	3	2	5	2	5	1	5	5	5	33	81
4	2	1	3	4	5	3	2	1	4	25	3	5	4	4	4	5	5	30	4	4	2	3	2	3	4	1	2	25	80
5	3	4	4	3	5	5	2	3	5	34	2	5	4	4	3	3	4	25	1	3	3	3	4	4	2	3	3	26	85
6	3	4	4	3	5	5	2	3	5	34	2	5	3	4	3	4	3	24	4	3	4	3	4	3	3	4	3	31	89
7	3	4	4	3	5	5	2	3	5	34	2	5	3	3	4	4	3	24	4	4	2	3	4	3	4	4	5	33	91
8	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31	2	2	4	3	2	2	4	19	3	5	3	2	1	3	5	2	1	25	75
9	2	2	2	2	2	2	1	2	1	16	2	1	2	1	3	2	1	12	2	3	1	3	1	3	2	2	5	22	50
10	5	5	3	5	5	5	1	3	1	33	5	5	4	4	4	5	3	30	2	2	2	1	1	4	5	5	5	27	90
11	5	5	3	5	5	5	1	3	1	33	5	5	4	4	4	5	3	30	2	2	2	1	1	4	5	5	5	27	90
12	5	5	3	5	5	5	1	3	1	33	5	5	4	4	4	5	3	30	2	2	2	1	1	4	5	5	4	26	89
13	3	3	3	3	3	4	3	3	1	26	3	3	2	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	70
14	4	4	3	3	4	3	4	2	2	29	2	3	3	3	3	2	3	19	3	2	3	2	1	2	3	4	4	24	72
15	5	5	3	5	4	4	1	1	1	29	5	5	1	5	5	5	5	31	4	4	5	3	3	3	5	5	5	37	97
16	5	4	5	5	4	4	5	3	1	36	3	3	4	3	2	2	4	21	3	5	1	2	1	1	5	2	1	21	78
17	1	1	1	3	1	3	1	3	1	15	2	1	1	3	2	3	2	14	1	2	3	1	3	4	4	4	4	26	55
18	1	2	2	2	3	3	1	4	1	19	1	1	3	4	4	2	4	19	3	3	3	3	4	3	2	3	2	26	64
19	1	2	2	2	3	3	1	4	1	19	1	1	3	4	4	3	4	20	3	3	3	3	4	3	2	3	1	25	64
20	5	5	5	5	3	4	5	5	5	42	5	5	4	4	5	4	4	31	1	3	1	1	1	1	2	3	5	18	91
21	3	4	4	4	3	5	4	5	3	35	4	5	4	4	4	3	3	27	4	5	4	3	3	4	4	4	1	32	94
22	1	3	2	2	3	3	1	1	1	17	2	2	3	3	3	4	5	22	2	2	2	1	2	4	2	2	1	18	57

23	1	3	2	2	3	3	1	1	1	17	2	2	1	3	1	3	3	15	3	1	1	3	2	1	2	1	3	17	49
24	1	2	2	2	3	3	1	4	1	19	1	1	3	4	4	3	4	20	3	3	3	3	4	3	2	4	2	27	66
25	1	1	1	1	1	1	3	1	2	12	1	1	1	1	1	1	3	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	31
26	4	4	5	5	5	5	4	5	1	38	3	5	4	4	4	4	28	3	2	2	2	1	1	5	5	4	25	91	
27	4	5	3	3	4	4	4	2	2	31	2	3	3	4	2	3	3	20	4	5	3	3	3	3	4	5	4	34	85
28	3	3	4	2	4	3	1	3	2	25	2	4	2	4	3	3	4	22	3	5	3	5	4	1	3	3	3	30	77
29	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	2	3	4	3	3	4	3	29	83
30	3	3	4	3	3	3	3	3	2	27	2	3	2	4	3	3	4	21	3	5	3	5	4	1	3	3	3	30	78
31	1	2	3	3	2	2	1	1	1	16	4	2	1	1	2	1	3	14	1	1	3	2	1	3	1	3	3	18	48
32	2	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	1	2	1	3	3	3	15	2	2	1	2	1	1	3	1	3	16	44
33	5	5	3	5	5	5	1	3	1	33	5	5	4	4	4	4	30	3	2	2	2	1	1	5	5	1	22	85	
34	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41	3	5	4	3	4	4	27	3	5	1	3	3	5	5	3	3	31	99	
35	3	3	3	2	4	3	3	4	3	28	3	3	4	4	3	4	3	24	3	4	3	3	1	1	4	1	1	21	73
36	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	4	4	3	4	4	4	27	3	3	1	1	1	1	3	1	2	16	75	
37	4	5	4	4	5	5	4	4	3	38	4	5	4	5	4	5	4	31	4	5	4	3	4	2	4	2	2	30	99
38	4	3	3	4	4	5	2	3	1	29	4	5	3	5	4	4	4	29	3	2	1	3	2	1	3	3	1	19	77
39	2	2	3	3	4	4	3	2	2	25	2	1	1	4	1	2	4	15	4	2	4	4	3	2	3	3	3	28	68
40	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	3	3	4	4	3	4	4	25	3	3	3	3	4	4	4	3	4	31	88
41	5	4	5	5	4	4	5	4	1	37	3	3	4	5	4	5	4	28	4	5	4	3	4	3	4	2	2	31	96
42	5	5	5	5	3	4	5	5	5	42	5	5	1	3	5	5	3	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	114
43	5	5	3	5	5	4	2	4	2	35	5	5	3	5	4	4	4	30	3	2	1	3	2	1	3	3	1	19	84
44	5	5	3	5	5	5	1	3	1	33	5	5	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	4	3	31	91
45	5	5	4	5	4	5	3	2	1	34	2	3	3	4	2	3	3	20	4	5	5	3	3	3	4	5	4	36	90
46	5	5	5	4	5	5	1	5	1	36	4	4	1	4	1	2	4	20	4	2	4	4	3	2	3	3	3	28	84
47	3	3	3	2	4	3	3	4	3	28	3	3	4	4	4	3	4	25	3	3	4	3	3	1	1	4	1	23	76
48	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	3	5	5	5	3	3	3	27	2	5	5	5	5	5	1	3	4	35	103
49	1	3	2	2	3	1	1	1	1	15	2	2	1	3	2	1	2	13	3	1	1	3	1	1	2	2	3	17	45

50	3	4	4	4	3	5	4	5	3	35	4	5	4	4	4	3	3	27	4	5	4	3	3	4	4	4	1	32	94
51	5	5	4	5	5	4	2	4	2	36	5	5	4	4	4	5	5	32	2	2	1	1	1	1	4	1	2	15	83
52	3	3	4	3	3	3	3	3	2	27	2	3	2	4	3	3	4	21	3	5	3	5	4	1	3	3	3	30	78
53	1	2	1	2	1	2	2	2	1	14	2	1	2	1	2	1	2	11	1	2	1	2	3	1	2	1	1	14	39
54	1	3	2	2	3	3	1	2	2	19	2	2	3	3	3	2	3	18	3	2	3	2	1	2	3	4	4	24	61
55	1	3	2	2	3	3	1	1	1	17	2	2	3	3	3	4	5	22	2	2	2	1	2	4	2	2	1	18	57
56	2	2	2	2	2	2	3	3	1	19	2	3	2	3	3	2	3	18	2	4	4	4	1	4	2	2	3	26	63
57	5	5	5	5	3	2	5	5	5	40	5	5	4	4	5	4	4	31	1	3	1	1	3	1	4	1	5	20	91
58	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31	2	2	4	4	3	3	4	22	1	3	3	3	4	4	2	3	3	26	79
59	3	4	4	3	5	5	2	3	5	34	2	5	3	3	4	4	3	24	4	4	2	3	1	3	4	4	5	30	88
60	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41	3	5	3	3	4	4	3	25	4	4	2	3	1	3	4	4	5	30	96
61	3	3	3	3	3	3	4	3	1	26	2	4	1	5	5	5	5	27	4	4	5	3	3	3	1	1	5	29	82
62	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	2	2	4	1	1	4	3	24	82
63	2	1	3	3	1	3	2	2	2	19	2	1	3	3	3	2	3	17	3	2	3	2	1	3	2	1	2	19	55
64	3	3	3	3	3	3	4	3	2	27	3	4	1	5	5	5	5	28	4	4	5	2	2	2	5	1	2	27	82
65	1	2	3	4	1	2	1	2	2	18	3	1	2	3	2	2	2	15	1	3	2	2	3	1	3	5	1	21	54

Anexo 6: Artículo Científico

1. TÍTULO

Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019.

2. AUTOR (A)

- Br. Quiñones Giraldo, María Juana
- Correo electrónico: marijgiraldo@hotmail.com

3. RESUMEN

El estudio tiene por finalidad analizar la relación que presentan las variables, cuyo objetivo general es determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, el enfoque es cuantitativo porque se basa en resultados estadísticos, diseño no experimental de alcance temporal transversal – Correlacional porque no se manipula a las variables y solo se determina la correlación, porque se recolectaron datos en un solo momento, determinado entre la investigadora y los integrantes de la muestra, la población estuvo conformada por 65 servidores públicos y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad, obtenida mediante un muestreo no probabilístico, la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, los cuales pasaron por un proceso de validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach obteniendo para la variable gestión de cambio el valor de 0.893 y para la variable desempeño laboral el valor de 0.884, el software para el procesamiento estadístico fue el Excel y el spss 25.0, los cuales permitieron llegar a la conclusión: Se registró una correlación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, mediante la prueba de Rho de Spearman con un valor de $Rho = 0.672$ y una significancia de 0.000 menor que $p < 0.01$, con lo que se muestra que los procedimientos de la gestión del cambio son favorables para mantener un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores de la municipalidad, además se considera significativa porque alcanzó un valor de $sig. = 0.000$.

4. PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Gestión del cambio, desempeño laboral, desempeño de la tarea

5. ABSTRACT

The purpose of the study is to analyze the relationship between the variables, whose general objective is to determine the relationship between change management and work performance in public servants of the Municipality of Huaraz, the approach is quantitative because it is based on statistical results, non-experimental design of transverse temporal scope - Correlational because the variables are not manipulated and only the correlation is determined, because data were collected in a single moment, determined between the researcher and the members of the sample, the population consisted of 65 servers public and the sample was made up of the same amount, obtained through a non-probabilistic sampling, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, which went through a process of validity through expert judgment and reliability to through the Cronbach Alpha statistic obtaining for the management variable of change the value of 0.893 and for the variable work performance the value of 0.884, the software for statistical processing was Excel and SPSS 25.0, which allowed us to conclude: There was a significant correlation between change management and the work performance in the public servants of the Municipality of Huaraz, by means of the Spearman's Rho test with a value of $Rho = 0.672$ and a significance of 0.000 less than $p < 0.01$, which shows that the procedures of the management of the These changes are favorable to maintain an efficient work performance by the servants of the municipality, it is also considered significant because it has reached a sig value. = 0.000.

6. KEYWORDS

Keywords: Change management, work performance, homework performance

7. INTRODUCCIÓN

Nos enfrentamos a una realidad cotidiana que cambia continuamente, y progresivamente más rápido. Innovación, administraciones, ítems, organizaciones, economía, mercados, propensiones sociales, rivalidad. En consecuencia, las organizaciones se ven obligadas a cambiar para adaptarse a nuevas ocasiones y mejorar su agresividad y rentabilidad.

Referente a los antecedentes internacionales según: Ghazi & Abbas (2018) en su investigación titulado “El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: un estudio de la cultura de trabajo del sector público de Arabia Saudita”. Se utilizó una herramienta de estudio cuantitativo, basada en un cuestionario de investigación exhaustivo

de las variables de cultura organizacional que incluye 30 preguntas y el desempeño laboral que incluye 21 preguntas en una escala Likert de 5 y se seleccionó la muestra de varios departamentos gubernamentales que se encuentran operativos en Alkharj conformada por 176 empleados. Para el análisis de confiabilidad hemos utilizado SPSS 16.0 y aplicado la prueba Alfa de Cronbach, en ambas escalas se ha encontrado que el valor Alfa de Cronbach es 0.846 para 30 ítems de la escala de cultura organizacional y 0.711 para 21 ítems de la escala de desempeño laboral, que determina la fiabilidad de las variables. Los resultados de nuestra investigación indican una asociación positiva entre la cultura de la organización y el desempeño laboral, para lo cual hemos identificado que los elementos culturales como la gestión de la relación de influencia del cambio es del 21,3%, la tasa de influencia de los objetivos es del 31,1%, la relación de influencia del trabajo en equipo es del 14,2% y la relación de influencia de la fortaleza cultural es del 42,7%.

En cuanto a las teorías relacionadas a la Gestión del Cambio: Watzlawick, Weakland y Fisch, R. (1974) seleccionaron dos tipos de teoría, como la teoría de los grupos y la teoría de los tipos lógicos. Su objetivo de revisar las teorías del cambio era explicar el fenómeno acelerado del cambio que estaban presenciando: 1) El cambio de primer orden, es una variación en la forma en que se han realizado los procesos y procedimientos en un sistema dado, dejando el sistema relativamente sin cambios. Algunos ejemplos son crear nuevos informes, crear nuevas formas de recopilar los mismos datos y refinar procesos y procedimientos existentes. 2) El cambio de segundo orden, ocurre cuando se cambia el sistema mismo. Este tipo de cambio usualmente ocurre como resultado de un cambio estratégico o una crisis importante, como una amenaza contra la supervivencia del sistema. Estos dos órdenes de cambio representan extremos. El cambio de primer orden implica hacer mejor lo que ya hacemos, mientras que el cambio de segundo orden altera las formas principales en que conducimos los negocios o incluso el negocio básico en sí. (pp. 24-25). (Fernandez y Rainey, 2006). Las diferentes perspectivas teóricas que resumen los autores sobre la naturaleza del cambio en la organización y, en particular, las causas del cambio y el papel de los directivos en el proceso del cambio son de gran importancia (p.168). Dentro de las definiciones de la gestión del cambio, encontramos los siguientes conceptos: Según Drucker, P. (2000). El mundo está cambiando a un ritmo rápido, y solo aquellos que entienden lo que significan esos cambios estarán preparados para prosperar bajo las nuevas reglas. (p. 1). El cambio es una constante tanto en nuestra vida profesional como privada a pesar de que los

seres humanos naturalmente se resisten al cambio, el cual está profundamente arraigada en nuestro pensamiento. (Lorenzi y Riley, 2000, p. 117).

Desempeño Laboral; Según esta teoría: "El poder de un deseo de que la demostración persiga cierto resultado que el individuo encuentra atractivo". (Robbins, 2004, p.173), los trabajadores se sentirán inspirados para construir su exhibición, en caso de que tengan la posibilidad de que esto resulte en una evaluación decente de la misma, suficientes premios jerárquicos y cumplimiento de objetivos individuales. Según lo indicado por Davis y Newstrom (1993): cuánto se quiere una recompensa (valencia), la incitación a la posibilidad de que el esfuerzo produzca una ejecución fructífera (deseo) y el indicador de que la presentación solicitará la recompensa (instrumentalidad) Son los tres componentes que ofrecen el ascenso a la inspiración (p.89). Conceptualmente podemos definir al desempeño laboral, según Chun-Fu (2014) se define como la combinación de esfuerzos, habilidades y resultados obtenidos, por lo tanto, es importante para los empleados y las empresas. (p. 206). Para Dinc (2017) el desempeño laboral se define como un resultado relacionado con el trabajo que se refiere al objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales medidos por la evaluación del desempeño en tareas relacionadas con el trabajo (p. 76).

En base a la información tomada se llega al planteamiento del problema a través de la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz de Huaraz, 2019?. Referente a la formulación de los objetivos de la investigación, se planteó Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz. Claramente el cambio de los ejecutivos impacta la ejecución laboral de los trabajadores. Desde el punto de vista práctico, la investigación se justifica por el hecho de que los resultados encontrados en la investigación será de utilidad para los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz para la toma de decisiones, y servirá de base para futuras investigaciones relacionados a gestión del cambio el cual afectará posteriormente en el desempeño laboral de los servidores públicos; a su vez, otras instituciones del estado podrían estar interesadas en emplear los resultados de la investigación para mejorar sus políticas, decisiones y actividades relacionadas a la investigación. Es conveniente debido a que la investigación se aplicará a los servidores públicos de la ley 276, puesto que la muestra fue elegida bajo criterio de conveniencia. El estudio guarda relevancia porque los resultados beneficiarán a los funcionarios públicos para toma de decisiones, por cuanto, se identificará la relación existente entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los servidores

públicos de la municipalidad, de esta manera al ser aplicado beneficiará a los grupos de interés involucrados con la mejora del cumplimiento de sus objetivos.

8. MÉTODO

La investigación es de diseño no experimental, porque no se manipularon las variables en estudio y se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, también es transversal, debido a que se recogió la información en un solo momento y en un tiempo único, (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

No se consideró una muestra; ya que la población es pequeña y accesible; por lo tanto, es de tipo censal y se trabajó con el 100% de la población al considerarla un número manejable de trabajadores, el cual estuvo conformado por 65 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, quienes están en la Ley 276, del Régimen de la Carrera Administrativa. En este sentido Ramírez (1999) la población censal es cuando la población es igual a la muestra y se extrae mediante muestreo aleatorios.

La técnica empleada fue la encuesta la cual permite recopilar datos que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en asociación con determinados temas, el instrumento que se manejó en el estudio es el cuestionario, es un medio palpable por el sujeto y permite categorizar las opciones de respuestas mediante una escala tipo Likert y analizada mediante una escala ordinal (Según Hernández et al 2014, p. 217). En el estudio se utilizó dos cuestionarios, el primero para medir la variable gestión del cambio; el otro es un cuestionario midió la variable desempeño laboral. La validez se realizó mediante el juicio de expertos y para la confiabilidad a través del alfa de Cronbach se consideró el estudio de 15 servidores públicos, cuyos resultados para la variable gestión del cambio es de 0.893 y para el variable desempeño laboral es de 0.884, dando la certeza de que los resultados son confiables.

9. RESULTADOS

De los datos mostrados en el cuadro, se puede decir que cuando la gestión del cambio se presenta de manera regular, el desempeño laboral también se presenta de manera regular al 46.2 % y cuando la gestión del cambio se presenta de manera inadecuada, el desempeño laboral también se presenta de manera deficiente al 18.5 %. Al analizar los resultados obtenidos se muestra una correlación positiva considerable ($Rho = 0.672$) entre la gestión del cambio y el desempeño laboral, con lo que se puede decir que la gestión del cambio es favorable cuando se implementa de la manera eficiente y favorece al desempeño de los

trabajadores, además en el estudio se considera como significativa porque el valor de significancia obtenida es de sig. = 0.000, confirmando lo mencionado. A partir de lo expuesto se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

10. DISCUSIÓN

En referirse al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz, al analizar los resultados obtenidos se muestra una correlación positiva considerable ($Rho = 0.672$) entre la gestión del cambio y el desempeño laboral, con lo que me puede decir que la gestión del cambio es favorable cuando se implementa de la manera eficiente y favorece al desempeño de los trabajadores, además en el estudio se considera como significativa porque el valor de significancia obtenida es de sig. = 0.000, confirmando lo mencionado, resultados que al ser comparado con lo hallado por Ghazi & Abbas (2018), quien determinó que los resultados de nuestra investigación indican una asociación positiva entre la cultura de la organización y el desempeño laboral, para lo cual hemos identificado que los elementos culturales como la gestión de la relación de influencia del cambio es del 21,3%, la tasa de influencia de los objetivos es del 31,1%, la relación de influencia del trabajo en equipo es del 14,2% y la relación de influencia de la fortaleza cultural es del 42,7%. Y se concluye en que la investigación indica una asociación positiva entre la cultura de la organización y el desempeño laboral, la hipótesis nula de que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral se ha demostrado estadísticamente.

11. CONCLUSIONES

Se concluyó que existe una correlación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz con un valor de $Rho = 0.672$, con lo que se muestra que los procedimientos de la gestión del cambio son favorables para mantener un eficiente desempeño laboral por parte de los servidores de la municipalidad, además se considera significativa porque se alcanzó un valor de sig. = 0.000 ($p < 0.01$), con lo que se comprobó la hipótesis de investigación.

Se registró una correlación significativa entre la organización de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz con un valor de $Rho = 0.539$, con lo que se da a conocer lo importante que es mantener una organización dentro de la municipalidad y lo beneficioso que es para que se mejore el desempeño laboral, por otro lado, se alcanzó una significancia de sig. = 0.000 afirmando lo mencionado.

Se registró una correlación significativa entre el personal de la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Huaraz con un valor de $Rho = 0.684$, con lo que se demostrando que el personal es el principal elemento de la municipalidad y se debe tener en cuenta para que se sientan satisfechos y comprometidos por ser parte de la municipalidad, además se alcanzó un valor de significancia de $sig. = 0.000$.

12. REFERENCIAS

- Chun-Fu, C. (2014). The influences of university interns' job characteristics, work value, and job performance. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 47, 204-219. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1665215630?accountid=37408>
- Davis, K. Newstron, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11 a.ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Dinc, M. S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2037416971?accountid=37408>
- Fernandez & Rainey (2006). Managing Successful Organizational Change in the Public Sector. *Public Administration Review* 66 (2): 168-176. Recovered from <http://johnjay.jjay.cuny.edu/files/ManagingChange.pdf>
- Ghazi, B. S., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of saudi arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218. doi:[http://dx.doi.org/10.21511/pm.16\(3\).2018.17](http://dx.doi.org/10.21511/pm.16(3).2018.17)
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta a.ed.). México: Mc Graw Hill.
- Lorenzi, N. & Riley, R. (march/april 2000). Managing Change: An Overview. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 7(2): 116–124. Recovered from <https://doi.org/10.1136/jamia.2000.0070116>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10 a.ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Watzlawick P, Weakland JH. & Fisch, R. (1974). *Change: Principles of Problem Formation and Problem Resolution*. New York: W.W. Norton. Recovered from <http://www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2016/04/Watzlawick-Change.pdf>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, María Juana Quiñones Giraldo, estudiante del Programa Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40945722, con el artículo titulado

"Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese agrobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 10 de agosto de 2019



María Juana Quiñones Giraldo
DNI N°: 40945722

REPORTE DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN – GTH – GUIÑONES GIRALDO MARIA JUANA


The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo. The thesis title is "Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2019". The author is identified as Bach. Quiñones Giraldo, María Juana. The advisor is Dr. Argote Cabanillas Luis Elmer. On the right side, a red sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of Similarities) shows an overall similarity score of 20%. Below this, a list of seven sources is provided with their respective similarity percentages: 1. Entregado a Universidad... (12%), 2. repositorio.uov.edu.pe (4%), 3. cduh.uv.es (1%), 4. docplayer.es (<1%), 5. repositorio.usamperito... (<1%), 6. documentos.tips (<1%), and 7. www.acefio.org.co (<1%). The bottom of the page shows a status bar with "Página: 1 de 40", "Número de palabras: 11334", and "Text-only Report".

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2019.
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión del Talento Humano
AUTORA:
Bach. Quiñones Giraldo, María Juana
(0000-0003-4509-6445)
ASESOR:
Dr. Argote Cabanillas Luis Elmer

Resumen de coincidencias
20 %

Rank	Source	Similarity %
1	Entregado a Universidad... <small>Título del documento</small>	12 %
2	repositorio.uov.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	4 %
3	cduh.uv.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	docplayer.es <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
5	repositorio.usamperito... <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
6	documentos.tips <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
7	www.acefio.org.co <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

Página: 1 de 40 Número de palabras: 11334 Text-only Report High Resolution Activado

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : P06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-08-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Luis Elmer Angulo Cabanillas, docente del **PROGRAMA DE MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la Universidad César Vallejo de la sede/filial **CHIMBOTE**, revisor de la tesis titulada:

“**Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz - 2019**”, de la estudiante **QUÍNONES GIRALDO, MARIA JUANA**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chimbote, 07 de agosto de 2019.



Dr. Luis Elmer Angulo Cabanillas

DNI: 17877521

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....QUIROGA GONZALEZ, GERALDO, MORA, JUANA.....
D.N.I. :80952272.....
Domicilio :JL. ATALAYA, Nº. 238 - SAN FERNANDO - HUACAYBANI.....
Teléfono : Fijo : Móvil :925150030.....
E-mail :marjaggonzalez@hotmail.com.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :MAESTRÍA.....
Mención :SECTOR DEL COMERCIO, TURISMO.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....QUIROGA GONZALEZ, GERALDO, MORA, JUANA.....
.....

Título de la tesis:

.....EVALUACIÓN DEL CAMBIO Y DESARROLLO LABORAL EN SERVIDORES.....
.....PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBANI, 2019.....

Año de publicación :2019.....

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

.....10-08-2019.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUIÑONES GIRALDO, MARIA JUANA

INFORME TITULADO:

Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles