



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral de la
I. E. “Santa Magdalena” Guadalupe, Pacasmayo – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Romero Delgado, Lady Lisset (ORCID:0000-0002-3809-7122)

ASESOR:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (ORCID:0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, porque me permite salud, sabiduría, ser mi guía diario, lo que impulsa a seguir mis metas. A mi familia y mi novio a quienes amo y a la vez son los que me dan el soporte para continuar mis metas sin mirar atrás, por más difíciles que sean las circunstancias.

La Autora

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por ser guía en mi camino diario, al permitirme salud y sabiduría para poder lograr la meta que me había trazado.

A mis padres Eva y Jaime, por su apoyo incondicional e impulso a la superación permanente en mi vida, en base a valores y principios.

A mis hermanos Rosita y Luis, por su apoyo que de alguna u otra manera me daban impulso para seguir adelante y alcanzar mi sueño.

A mi novio John, por estar siempre a mi lado e impulsarme a ser mejor cada día.

A la Institución Educativa, y asesor tesis, por brindarme todas las facilidades para elaborarla.

La Autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	13
III. MÉTODOLOGÍA	36
3.1. Tipo y Diseño de investigación	36
3.1.1. Tipo de investigación	36
3.1.2. Diseño de investigación	37
3.2. Variables y operacionalización	38
3.2.1. Variables	38
3.2.2. Operacionalización	39
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	39
3.3.1. Población	39
3.3.2. Muestra	40
3.3.3. Muestreo	40
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.4.1. Técnicas	40
3.4.2. Instrumentos	41
3.4.3. Validez y confiabilidad	41
3.5. Procedimiento	43
3.6. Método de análisis de datos	44
3.6.1. Estadística descriptiva	44
3.6.2. Estadística inferencial	44
3.7. Aspectos éticos	45
IV. RESULTADOS	46
V. DISCUSIÓN	80
VI. CONCLUSIONES	90

VII. RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS	96
ANEXOS	101
Anexo 01: Matriz de operacionalización de variable Gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena	101
Anexo 02: Matriz de puntuaciones de las variables Gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena	104
Anexo 03: Validación de contenido de los instrumentos de Gestión del y cambio y Desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena	108
Anexo 04: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de las variables Gestión del cambio y Desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena	111
Anexo 05: Fichas técnicas de los instrumentos Gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena	120
Anexo 06: Cuestionario de Gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena	122
Anexo 07: Cuestionario de desempeño laboral de la I.E santa Magdalena	125
Anexo 08: Matriz de consistencia interna del informe de investigación	127
Anexo 09: Resumen de hipótesis de la variable gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena	131

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población de los servidores públicos de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.	39
Tabla 2: Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.	47
Tabla 3: Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019	49
Tabla 4; Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.	52
Tabla 5: Prueba de kolmogrov Smirnov de los puntajes sobre la variable gestión del cambio y la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.	54
Tabla 6: Tabla de contingencia de la gestión del cambio y el desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.	55
Tabla 07: Tabla de contingencia de la dimensión sentido de urgencia en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	56
Tabla08: Tabla de contingencia de la dimensión formar una coalición en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	57
Tabla 09: Tabla de contingencia de la dimensión crear una visión en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	58
Tabla 10: Tabla de contingencia de la dimensión comunicar la visión en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	59
Tabla 11. Tabla de contingencia de la dimensión eliminar los obstáculos en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	60

Tabla 12: Tabla de contingencia de la dimensión asegurar triunfos a corto plazo en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	61
Tabla 13. Tabla de contingencia de la dimensión construir sobre el cambio en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	62
Tabla 14: Tabla de contingencia de la dimensión anclar el cambio en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	63
Tabla 15: Tabla de contingencia de la variable gestión del cambio en la dimensión desempeño de la tarea de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	64
Tabla 16: Tabla de contingencia de la variable gestión del cambio en la dimensión desempeño contextual de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	65
Tabla 17: Tabla de contingencia de la variable gestión del cambio en la dimensión desempeño adaptativo de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	66
Tabla 18: Tabla de contingencia de la variable gestión del cambio en la dimensión desempeño proactivo de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	67

Índice de figuras

Figura 1: Distinción de los porcentajes descubiertos de las variables Gestión del Cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019	48
Figura 2: Distinción de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable Gestión del Cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019	51
Figura 3: Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.	53
<i>Figura 4:</i> Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	68
<i>Figura 5:</i> Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión sentido de urgencia y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	69
<i>Figura 6:</i> Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión formar una poderosa coalición y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	70
<i>Figura 7:</i> Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión desarrollar la visión y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	71
<i>Figura 8:</i> Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión comunicar la visión y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	72
<i>Figura 9:</i> Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión eliminar los obstáculos y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	73
<i>Figura 10:</i> Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión asegurar triunfos a corto plazo y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.	74

- Figura 11:* Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión construye sobre el cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. 75
- Figura 12:* Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión cambio de cultura y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. 76
- Figura 13:* Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y la dimensión desempeño de la tarea de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. 77
- Figura 14:* Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y la dimensión desempeño contextual de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. 78
- Figura 15:* Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y la dimensión desempeño adaptativo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. 79
- Figura 16:* Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y la dimensión desempeño adaptativo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. 80

Resumen

Este trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de analizar la influencia de gestión del cambio en el desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. Tipo de estudio utilizado es el no experimental, el diseño de estudio es correlacional causal y el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra censal de 52 participantes, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios tipo escala Likert, uno para la variable Gestión del cambio con 40 ítems y otro para la variable desempeño laboral con 30 ítems, se tomó una muestra piloto de 15 participantes para medir la confiabilidad con Alfa de Cronbach y por juicio de expertos se realizó la validación del contenido; se utilizó Excel para elaborar tablas y figuras, se utilizó la prueba de kolmogrov Smirnov y la contratación de hipótesis se realizó con la distribución estadística de Tau-b de Kendall y Rho Spearman utilizando al SPSS v 23.

La investigación concluyo que la gestión del cambio influye muy significativamente en el desempeño laboral, en virtud al valor Tau-b de Kendall = 0.353 con una significancia de 0.00 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$) y el coeficiente Rho de Spearman = 0.359 (positiva baja); Por lo que se acepta la hipótesis de investigación. También se evidencio que el nivel que predomina en la gestión del cambio es el regular con un 61.5%. y similar forma con el desempeño laboral, el nivel que predomina es el regular con un 80.8%.

Palabras clave: Gestión del Cambio, Desempeño Laboral.

Abstract

This research work was developed with the aim of analyzing the influence of change management on the job performance of the Educational Institution Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

Type of study used is non-experimental, the study design is causal correlational and the hypothetical deductive method with quantitative approach. It worked with a census sample of 52 participants, for the data collection were used the survey technique and two Likert scale questionnaires, one for the variable Management of change with 40 items and another for the variable job performance with 30 items, a pilot sample of 15 participants was taken to measure reliability with Cronbach's Alpha and, by expert judgment was performed content validation; Excel was used to prepare tables and figures, was used the Kolmogorov Smirnov test and hypothesis contracting was performed with the statistical distribution of Tau-b from Kendall and Rho Spearman using SPSS v 23.

The research concluded that change management influences work performance very significantly, due to value Kendall's Tau-b = 0.353 with a significance of 0.00 that is less than 1% of standard significance ($P < 0.01$) and the coefficient Rho Spearman's = 0.359 (low positive); So the research hypothesis is accepted. It was also evident that the predominant level in change management is the regular with 61.5%. and similar form with the labor performance, the level that prevails is the regular with 80.8%.

Keywords: Change Management, Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad de hoy, en la que las entidades se mueven a la vez de los procesos de evoluciones sociales, donde han adquirido una amplificación de modo tal que conforman un entorno mediante el cual la colectividad se enmarca en la búsqueda de salidas a las contrariedades que afronta el talento humano a cada organización, y como afecta en su desempeño laboral.

Es frecuente la información que refiere y residimos en una evolución progresiva, que a las personas corresponde volverse manejables y discurrir con el acontecer; las empresas, en su mayoría, se encuentran exigidas desde afuera y desde adentro por permutas realizadas en el exterior o por necesidades de transformación. Cuando piensa, en cambio, viene a la mente el “dejar de ser aquello por algo diferente”. Si realizamos una consulta al diccionario acerca de la palabra cambio, la respuesta del libro lexical será que es la acción de cambiar, lo que significa cambiar algo por otro diferente. Desde el punto de vista la entidad, como de la que se ocupa en el presente estudio, el sentido que adquiere es de un sistema que involucra la afluencia de empujes empresariales con el fin de originar o alcanzar progreso.

Para el cambio nos referimos al modelo de Lewin (1993) constituye de tres etapas, la primera de descongelación, la segunda de avance y la última de recongelación para la permutación de sistema. Siendo el primero (la Descongelación) del nivel actual de conducta, con el objetivo de reducir recelos, el paso descongelador podría ser una limpieza o colaboración en un conjunto de sesiones de ánimo sensibilizador. De la misma forma, esta etapa podría radicar en una sucesión de reuniones de formación gerencial en donde el propósito del cambio fuese una manera de accionar de mayor participación. La segunda fase, Avance, es promover la acción que transforma la sociedad, dirigiéndolo de su nivel primero de proceder. Esta acción podría ser el orden organizacional, el progreso de equipo o cualquier otro de los expertos del Desarrollo Organizacional llaman intervenciones. La tercera fase de Recongelación, involucra la determinación de un conjunto de pasos que hará que el nivel nuevo de conducta sea parcialmente indudable hacia la transformación. Este proceso puede agregar diferentes modelos de

conformación, o formas distintas, como la ayuda en parte de la competencia, un innovador punto de vista en la forma de administrar al personal o un reciente sistema de premios que vigorice efectivamente el cambio de conducta que se espera. De esa forma, según Lewin, esa ejecución de un cambio permanente figura primero al abrir los cerrojos al sistema social contemporáneo, lo quizá solicitaría una forma dialéctica o un sumario de reeducación. Además, el adelanto conductual tiene que realizarse en la orientación de la transformación ansiada. Finalmente, tiene que decidirse medidas planeadas que afirmen que el reciente estado de conducta sea parcialmente indisoluble. Estas tres medidas son espontáneas y factibles de expresar, pero ponerlo en acción es complicado. (Warner, 2008, p. 34)

La gestión del cambio acarrea efectos inesperados dentro de una organización difíciles de predecir en consecuencia se puede demostrar que gestionar el cambio dentro de una organización podría constituir heterogéneas fases y modelos de gestión encaminados en la necesidad específica de cada institución por tanto es arduo instituir un modelo general que se ajuste en todas las realidades institucionales. (Cock & Richards, 1996)

Según De Cock & Richards (1996) los modelos de gestión del cambio instituyen el historial y un primer paso para iniciar a evaluar, acomodar e efectuar cada tipo en una organización, para ejecutar un cambio organizacional es ineludible certificar un pequeño axioma en las relaciones de las personas con los recientes métodos institucionales, aunque no involucra esencialmente el refugio a una sencilla adaptación a los cambios organizacionales, ya que las bases de cada sumario institucionalizado en una organización se hallan asentados en la cultura, la ideología y el poder. El criterio reflexivo del autor de la presente investigación, referido a la gestión del cambio en instituciones del estado y en específico en el ambiente de educación en nuestro país; requiere el involucramiento y empoderamiento de los miembros del equipo educativo (administrativos, plana docente, padres de familia y estudiantes), la cual, permita potencializar sus habilidades gerenciales y pedagógicas que coadyuven al mejor desarrollo de la función pública enfocada en la educación desde la Institución Educativa de nuestro país, con criterio reflexivo, crítico y

ético, de acuerdo a su especialidad; cuyo logro final es la implementación y uso de estrategias y/o enfoques, que enlacen de manera armoniosa las planificaciones estratégicas de mediano y largo plazo con los planes operativos (corto plazo), enfocados a ofrecer calidad en servicio para la educación a la sociedad, optimizando los recursos públicos y sobretodo generando un cambio generacional y cultural de nuestra sociedad basado en valores y competencias que nos encamine al desarrollo sostenible de nuestro país.

La variable dependiente de la investigación es desempeño laboral, la evolución de la ciencia y tecnología genera como efecto la deshumanización, el egoísmo la resignación; también, se sobrelleva importantes cambios económicos, políticos, sociales. Esto conduce a dificultades que aquejan de forma directa en el sector educación, como el deterioro de las relaciones interpersonales de los servidores en las I.E. El problema se orienta en el contexto internacional, los problemas del clima institucional son bastante frecuentes, sustancialmente en instituciones educativas. Se conoce que, en todas las I.E se aplica la gestión, la misma que simplifica el acatamiento de los objetivos educativos. Del mismo modo es imprescindible tener en equilibrio el clima institucional y el desarrollo pedagógico. (Donayre, 2009)

En Perú, las I.E se suscitan normalmente problemas en el ambiente educativo; entre todos los actores de grupo. Estos conflictos dificultan el éxito los objetivos y optimizar la calidad educativa.

Según Villa y Poblete (2007, p. 34), el desempeño docente ha mutado de manera significativa. Hace no mucho las cifras de valoración de los docentes arrojan que el 75% que representan un buen nivel de conocimiento y dominio de información, que hasta ese momento era un amplio criterio valorativo, ahora es solo el 20% o 25%. De esta forma, los criterios de valoración son más heterogéneos, donde se mide la destreza en la búsqueda de información, el liderazgo propio, el trabajo en equipo y el auto aprendizaje, etc.

En el folleto de Customer Experience Management (CEM, 2014) donde se sucinta una investigación por sexos, ya que los empresarios consideran que la percepción sobre el desempeño laboral de ambos es específica en las

entidades, y sobre las posibles discrepancias de productividad en el área profesional, ya que esto transgrede de gran manera, las posibilidades de oportunidad de empleo entre ellos, y en sus ambientes de trabajo. Se afirma que, en el caso de las mujeres, ese punto de vista es en muchos talentos poco conveniente en su ambiente de trabajo.

El desempeño laboral refiere lo que en verdad realiza un trabajador en una empresa y su labor ejecutando sus acciones, pero también es importante tomar en cuenta aspectos del equipo humano como la calidad, eficiencia y productividad con la que desarrollan. La investigación permite entender el peso del desempeño laboral en la gestión del cambio, desarrollando el progreso en su calidad de trabajo en un clima laboral favorable.

Las entidades, evalúan solo la manera en que las actividades son realizadas por los empleados y estas incluyen descripción de sus puntos de trabajo, por el contrario, las corporaciones presentes, encaminadas al servicio y menos jerárquicas, necesitan de mayor información. En la actualidad se saben tres formas fundamentales de comportamientos que forman el desempeño laboral. Así como, desempeño de las tareas, que describe el acatamiento de las deberes y compromisos que favorecen a la elaboración de un bien o servicio a la ejecución de las actividades administrativas. Civismo, referido a las labores que favorecen en lo psicológico de la entidad, así como ofrecer apoyo a el resto de personas, a pesar de que no demande defender objetivos de la organización, relacionarse con los colegas con respeto, realizar críticas constructivas, expresar pensamientos positivos y tener comentarios positivos acerca del centro de labor. Falta de productividad, contiene los actos que dañan considerablemente a la organización, como el hurto, comportamiento agresivo, daños a la propiedad, y ausentarse con reiteración. (Robbins y Judge, 2013)

Pérez (2009), afirma. Si bien varias investigaciones acerca de productividad y finanzas confirmaron que en las entidades se efectuaron métodos de administrativos de las actividades, los trabajadores han logrado altos efectos, en comparación a las que no se utilizaron, los directivos deberían reconocer algún desperfecto de las entidades, en acatar una administración efectiva

del cometido es cara, en sentido de merma de oportunidades, pérdida de motivación, actividades no enfocadas, y en lo moral.

Aamodt (2010) explica:

El punto primero en la evaluación del desempeño señala el hecho de establecer las gnosias por las que las organizaciones apetecen realizar. En otros términos, la entidad anhela hacer uso de las secuelas para optimizar el cometido. Esta decisión es de gran jerarquía debido que las diferentes metodologías de estimar el logro, son convenientes hacia unas intenciones, sin embargo, no contiene a todos. Un ejemplo de ello es la escala de elección forzada, esta es perfecta al establecer el resarcimiento, sin embargo, no es la mejor al momento de los objetivos de capacitación. De igual manera, la aplicación de la evaluación de treientos sesenta grados es una buenísima fuente al perfeccionar el cometido de los trabajadores, ahora, esto no es conveniente al establecer el aumento salarial.

Según las investigaciones previas reconocidos por Sandoval (2014) las coacciones en algunas organizaciones a partir de quince y veinte años no se orientan tan solo a la producción de beneficios, en cambio, estas desarrollaron ulterior de la mundial crisis económica de la centuria actual, para orientarse en la capacidad de las agrupaciones para forjar réditos, empezando desde el punto de la sostenibilidad.

Koller (1994) afirma que el camino correcto al legitimar la certeza en una organización es esta; de la misma forma una compañía no debería enmarcarse solo en la garantía de la administración del capital humano o la fabricación de efectos, sino que se debe dar mayor peso a observar los métodos multidimensionales, para que esta forma lograr armonizar para lograr valor

Asimismo, todas las entidades enfrentan un elevado nivel de competitividad, en el tema de las entidades de gobierno se favorece la colocación al innovar, desde el punto de partida del de servicio público, el que debería prever las modificaciones de índole normativo, tecnológico, social, administrativos y políticos. Al intentar innovar, surge la urgencia estructural de cambios, una forma estructurada que facilite el logro de los objetivos en el lapso planeado y

con los medios destinados. El factor más influyente en acatar los contenidos antes mencionados es la gestión del cambio organizacional, la que accede conocer el grado de adaptación, preparación y aceptación con cara a las modificaciones que afrontarán.

Con referencia a lo antes mencionado Chiavenato (2006) cree que el inicio del cambio organizacional es cuando se producen potencias las que producen la obligatoriedad de instaurar modificaciones diferentes unidades de la organización. Estos cambios podrían ser fundadas por razones externas, que surgen del medio que los rodea, como elementos tecnológicos, la sociológicos, limitaciones o procedencias del ambiente; o de factores internos, que vienen del interior de la organización, como resultado de la relación entre miembros intereses u objetivos de quienes representan liderazgo, lo cual generan cambios en las estructuras organizacionales. Estos factores exponen alarmas que forman trasformaciones dentro de la organización, quienes lo integran podrían no tomar en cuenta y seguir con aquellas prácticas acostumbradas formando detención o decadencia. En todo caso implementar y analizar acciones que produzcan ejecutar una transformación organizacional con el fin de lograr la supervivencia en el entorno.

Si la decisión es hacer frente al cambio, este puede ser tratado de dos formas Quirant & Ortega (2006) menciona que estas se pueden hacer de dos formas: en primer lugar, un proceso reactivo en el que se debe salvaguardar una orientación permanente dentro de la organización y examinar los cambios en el orden en que se manifiestan; o una sucesión proactiva que pretende prever a las modificaciones externas como internas, de esta manera lograra salir airosos de las nuevas situaciones”

Esta indagación plantea nuevos aspectos para investigaciones futuras que enfoquen la cultura organizacional, el clima organizacional y la comunicación interna, estos como tópicos que hacen efecto en una óptima administración de las organizaciones de educación. Esta investigación, destaca la relevancia de la comunicación dentro de las instituciones educativas que objetivo de optimizar la cultura y clima organizacional factores transcendentales para la gestión del cambio, por lo que, se relaciona con antes dicha y sus estragos en la segunda variable laboral, siendo el componente más importante la comunicación.

Debido a la resistencia al cambio y lo que aqueja al desempeño laboral, en mayor medida en el sector público, es que el propósito de esta investigación es otorgarle valoración a la gestión del cambio sobre el desempeño laboral en las instituciones educativas dado que establece un componente fundamental en el progreso educativo y organizacional además facilita a los directivos una perspectiva expectante de la institución, también de ser, componente diagnóstico del ambiente versátil, porque captar urgencias existentes de la institución en analogía con el pendiente deseado, a fin de diseñar las labores que comprometen instruir dentro del actual y accederán lograr el enfoque del “por hacer” delineado para con la institución.

Kotter (1995), afirma:

El problema, de enseñar que se adquiere de los asuntos de mayor éxito en el trascurso de cambio, recorre una sucesión de procesos, que, en suma, solicitan de tiempo prudencial. Saltarse pasos, crea sólo un espejismo de agilidad, pero no origina un efecto provechoso. En segundo lugar, es que las faltas en críticas sin importar alguna fase en especial, puede poseer una percusión catastrófica, calmando el impulso y la negación de ventajas alcanzadas con tanta decisión. Tal vez porque tenemos parcialmente reducida experiencia en organizaciones que restauran, inclusive personal muy capaz con frecuencia realizan por lo menos un gran error.

Waissbluth (2008), afirma:

Por lo tanto, la gestión del cambio en el sector público requiere contar con nuevas percepciones e instrumentos ordenados con el fin de emprender las originarias complicaciones y problemas de la transformación y el cambio institucional en el sector público. Hay cuantiosa literatura del tema, auténticos ancestrales en el tema, como Harvard Bussiness Review on Change 1998, que servirá como inicio para afrontar complicaciones aún mayores. Corresponde señalar, que la casi toda la literatura mencionada a la gestión del cambio es literatura anglosajona y que debe ser motivación para desarrollar textos para aprovisionar a los lectores hispano parlantes de un material en español con los correspondidos ajustes a las singularidades del

sector público, específicamente el complejo sector público latinoamericano. Podría expresarse que, si la transformación dentro de lo privado vale por pregrado, la modificación en el ámbito público es ya postgrado; es decir si cualquier administrador público que ha alcanzado innovaciones célebres y fundamentales en su sector, tienen más destrezas y oportunidades de alcanzar transformaciones en el ámbito privado; que un administrador personal exitoso, tramitar cambios en lo público.

Esta realidad problemática de la presente investigación, lleva a formular la interrogante: ¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E. Santa Magdalena, 2019?

Debido a la resistencia al cambio y lo que afecta al desempeño laboral, aun mas en la sección pública, es que el propósito de esta investigación es darle valoración a la gestión del cambio sobre el desempeño laboral en las instituciones educativas, debido a que es un componente fundamental en el desarrollo educativo y organizacional, además facilita a los dirigentes una perspectiva futura de la institución, por otra parte admite reconocer las carencias que se manifiestan en la institución en relación con el horizonte anhelado, y de este modo identificar las acciones que dificultan el proceso de cambio y no atribuyen a lograr la visión deseada para la institución. La gestión del cambio es de propósito transformacional para quien decida implantarlo en su institución puesto que infringe la zona de confort de los colaboradores, y le concede tener una visión más amplia de sus labores, su colaboración al desarrollo, éxito y competitividad en beneficio para la institución. En la I.E “Santa Magdalena”, no asume ninguno de los pasos de Kottler como propios, como consecuencia de: conformismo por lo general del personal nombrado, una de las mayores debilidades del sector público; sumado a la falta de compromiso; identidad institucional; motivación; predisposición a dar más de lo que sus funciones implican; flexibilidad al entorno cambiante y a la vez necesario de adecuarse por el bienestar del servicio educativo y directamente de los estudiantes, a esto se añade que por parte de La GRELL y UGEL no se ha asignado presupuesto específico para aplicar el cambio en las I.E; por estas razones se consideró implementar Gestión del cambio con

el objetivo de contribuir a perfeccionar el rendimiento laboral de los servidores públicos de la población es estudio.

Por otra parte, cabe precisar porqué el progreso de la gestión del cambio en una I.E, existen razones, algunas de ellas son: el aumento de éxito de proyectos e iniciativas, al crear la facultad de una entidad con el fin de ajustarse a las transformaciones constantes que sufre el sector educación. Permite aprovechar el talento humano, al estandarizar la consistencia y eficiencia del trabajo. Aumenta la moral de los empleados, al impulsar la creación de equipos de trabajo y el enriquecimiento laboral. Gracias a estos factores, la productividad y la calidad de trabajo se ven beneficiadas. De la misma forma, el desempeño laboral es significativo porque ayuda a efectuar destrezas y perfeccionar la eficacia, luego de identificar las debilidades, la sucesión metodológica enmarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias profesionales de los deberes. Se realizó esta investigación con la finalidad de dar un aporte extra en la flexibilidad al cambio y eficacia de servicio de los servidores públicos, en particular dentro del sector educación.

Valor teórico, es una contribución como principio de conocimiento y referencia para la elaboración de pendientes indagaciones en el sector de la gestión del cambio y el desempeño laboral en la I.E, con la finalidad de buscar soluciones a las diversas problemáticas que afectan el desarrollo institucional y mejor servicio a los estudiantes. Asimismo, nos permitirá desarrollar una programación de gestión del cambio bajo el enfoque de los 8 pasos de John Kotter para optimizar el ejercicio laboral en las instituciones educativas y otras entidades públicas de nuestro país.

Utilidad metodológica, la presente indagación está estructurada se fundamenta en los ordenamientos establecidos, en el que, con la utilización del instrumento, se obtuvo datos e información, se validó y determino su viabilidad. Con esta certeza, será de notable utilidad a las siguientes investigaciones que tengan relación con el estudio, y servirá como base a estas dimensiones para seguir investigando para un mayor aporte.

Implicaciones prácticas: Se tendrá en cuenta los resultados y también las conclusiones que serán de mucha utilidad a las instituciones educativas, así como la comunidad educativa tomarán en cuenta mejorar la gestión del cambio, además permitirá cumplir y optimizar el servicio educativo. Estos espacios de participación entre plana administrativa y personal docente de instituciones educativas públicas, se desarrollarán integralmente, pues constituyen una buena práctica de participación que promoverá el desarrollo integral, ser reconocidos y valorados en el entorno social, así como de realizar propuestas para transformar su institución, región y contribuir a la mejora del país.

Conveniencia: Es fundamental esta investigación porque es de tema educativo uno de los ejes fundamentales de nuestro país, y su mayor finalidad es fortalecer el desempeño laboral en la I.E Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, será un proceso continuo de mejoramiento en el rendimiento laboral en una institución educativa y permita el avance de políticas públicas del Estado en su conjunto.

Relevancia social: el desempeño laboral en el personal administrativo de una institución educativa, es un tema de gran relevancia, ante la necesidad de generar calidad de servicio educativo; es un desafío como política pública es llegar a obtener resultado esperado; el futuro del Perú depende de la calidad de estudiantes que se formen en los colegios, no solo de la capacidad que obtengan en sus centros de estudios sino también de las habilidades blandas que desarrollen, los y las adolescentes están en formación por tanto la calidad de profesionales de los que estén rodeados servirá mucho en su futuro como adultos, además del buen clima laboral que se alcance generara de la institución educativa una de las más competentes, por su flexibilidad al cambio.

De igual importancia Objetivo general es analizar la influencia de gestión del cambio en el desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. Objetivos específicos diagnósticos: OD₁: Identificar el nivel de avance de la gestión del cambio de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; OD₂: Identificar el nivel de desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019; OD₃: Identificar el nivel de avance de las dimensiones del gestión del cambio: cree un sentido de urgencia, forme alianzas

fuertes, cree una visión para el cambio, invierte en la comunicación, empodere a toda la base, defina metas a corto plazo, no disminuya el ritmo y haga que el cambio sea parte de la cultura de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OD₄: Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral: satisfacción, eficiencia, productividad y calidad de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

Objetivos de contrastación, OC₁: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en el sentido de urgencia de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019; OC₂: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en formar una coalición de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019; OC₃: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en desarrollar la visión de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019 ;OC₄: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en comunicar la visión de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019; OC₅: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en eliminar los obstáculos de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019; OC₆: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en asegurar triunfos a corto plazo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC₇: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en construye sobre el cambio de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC₈: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en fijar el cambio de cultura de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019; OC₉: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en el desempeño de la tarea de I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC₁₀: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en el desempeño contextual de I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC₁₁: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en el desempeño adaptativo de I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC₁₂: Analizar la influencia de la Gestión del cambio en el desempeño proactivo de I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

De la misma forma, se desarrolla en la investigación, la hipótesis general: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. También, hipótesis nula: La gestión del cambio no influye significativamente en el desempeño laboral. Asimismo, hipótesis específicas, H1: La gestión del cambio referidas a crear un sentido del urgencia influye significativamente en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019; H2: La gestión del cambio referidas a formar una poderosa coalición influye significativamente en el

desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H3: La gestión del cambio referidas a crear una visión para el cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H4: La gestión del cambio referidas a comunicar la visión influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H5: La gestión del cambio referidas a eliminar los obstáculos influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H6: La gestión del cambio referidas a asegurar triunfos a corto plazo influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H7: La gestión del cambio referidas a construir sobre el cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H8: La gestión del cambio referidas a anclar el cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H9: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño de la tarea del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; H10: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño contextual del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; H11: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño adaptativo del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; H12: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño proactivo del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la búsqueda de los estudios previos y se halló a nivel internacional, Silvia (2016). En su investigación denominada. *“La teoría de la gestión en el proceso de cambio organizacional de Centros de Elaboración de Fórmulas Lácteas Infantiles de los Servicios de Nutrición de Hospitales Públicos de Alta Complejidad”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Plata; Argentina. La muestra de estudio se conformó por integrantes del Centro de Elaboración de Fórmulas Lácteas Infantiles—del Hospital de Alta Complejidad. Con el fin de lograr con una correcta obtención de datos se elaboró y aplico un instrumento de adaptación. Finalmente se logró determinar que: el nivel de resistencia que pueda presentar alguna persona en relación a un cambio, será respuesta a lo que percibe frente a distintos factores relacionados a dichos cambios, de manera que no importa cual efectivo resulte el cambio en la institución, ni con cuanta rapidez se haga, si no se logra modificar la actitud de los trabajadores involucrados en los cambios, ya que mientras estos trabajadores no perciban el cambio como oportuno y necesario, no se podrá alcanzar los objetivos y metas deseados. Se seleccionó la investigación porque concluye que el nivel de tenacidad al cambio depende indispensablemente de la predisposición de los trabajadores lo que involucra a la segunda variable de la investigación.

Borsic (2016) ejecuto la investigación *“La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior”*. Investigación de Ecuador, el objetivo céntrico de la indagación fue establecer la analogía que existe en la administración del capital humano, el desempeño y el coeficiente de los profesores de instituciones de educación superior. La investigación mencionada fue cuantitativa y poseyó una orientación de carácter mixto, correlacional no experimental, el estudio fue ex post facto, que logro encontrar las congruencias efectivas entre las variables en cuestión a través del uso de coeficientes de correlación. A la vez, se efectuó la indagación con orientación cualitativa con el objetivo de comprender procesos, las fuerzas que originan al objeto de investigación y la estructura. La muestra fue aleatoria conformada por 338 educativos: 102 mujeres y 236 hombres, que laboran en la Universidad de las

Fuerzas Armadas – ESPE, y a la vez es la única I.E.S de Ecuador de perfil público y militar. El investigador obtiene la conclusión que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de IES sí tienen una relación positiva. Se seleccionó la investigación porque demuestra en su conclusión que efectivamente el saber administrar, dirigir el talento humano de una organización en una institución educativa tiene relación positiva en el desempeño laboral y en consecuencia si se gestiona eficientemente el talento humano, este estará más dispuesto al cambio, variable independiente, de la investigación que se está desarrollando.

Benavides (2016) desarrollo la tesis *“Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala”*. Desarrollado en Ecuador, el objetivo principal de la tesis fue establecer la gestión del Talento Humano en la Empresa ICAPAR con el uso de métodos y herramientas de investigación para el progreso de la eficiencia y eficacia laboral en el que se pueda valorar la productividad de la entidad y conservar la capacidad. Con el fin de verificar los objetivos trazados, el método aplicado fue el cualitativo usando la técnica de la entrevista aplicada al CEO, y para los empleados en general la técnica de la encuesta y en su total de la organización; sumado la técnica de la observación y que se expresa en el Departamento de Gestión de Talento Humano de la entidad no tiene trabajadores apto, comprometido y competente en especial de esta área. Se consiguieron los subsiguientes efectos en el estudio al aplicar los instrumentos, se concluyó que el gerente ejecuta diligencias en el departamento de Gestión de Talento Humano, lo que vulnera el desempeño de sus funciones cotidianas y en las de su personal a cargo porque tiene carga laboral excesiva. Se seleccionó la investigación porque su conclusión demuestra la importancia del desempeño laboral y no generar sobre carga laboral porque baja el nivel de rendimiento del trabajador.

Por otro lado, se tiene antecedentes a nivel nacional, el investigador Castillo (2016) realizó una indagación concerniente a la Gestión del cambio y la competitividad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2016. La metodología de dicho estudio es analítica, de nivel correlacional, con

el uso de la de la técnica de la encuesta y cuestionario como instrumento, se aplicó a 374 la muestra no probabilística aplicada funcionarios y servidores municipales y vecinos. El fin fue instituir la correspondencia en los frutos de esta investigación se demostró que hay correlación reveladora entre la competitividad y gestión del cambio; pero, a quienes se les aplico la encuesta reflexionan un grado usual para la gestión del cambio (cincuenta y cuatro por ciento) y para la competitividad de los servicios (cincuenta y siete por ciento). Así también, en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación es de un 33.95%; que realza que la institución ofrece servicios al público mejorando, competitividad y manteniendo los patrones lo que es beneficioso para la institución. Se seleccionó esta investigación porque tiene a la variable gestión del cambio además se concluye que los encuestados encuentran regular nivel para la gestión del cambio lo que evidencia que existe disposición por el cambio que además se refleja en competitividad y calidad de servicios.

Ortega (2015) realizó la investigación: *La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de alto de la Alianza, Tacna*. Es una indagación, descriptiva no experimental aplicada y de corte transversal. Sesenta y cuatro empleados de la municipalidad fue la muestra probabilística, la encuesta como técnica y como instrumentos dos cuestionarios para establecer el grado de obstinación al cambio y desempeño laboral autoevaluado. determinar la influencia de la resistencia al cambio sobre el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Alto de la alianza de Tacna fue el propósito de la indagación, que permita encontrar alguna forma de mejora del servicio municipal. Los resultados de las extensiones de las organizaciones globales y organizaciones asociadas al proyecto de cambio arrojaron una desviación típica de 16,722 y un valor medio de 59,72, lo que representa un alto espectro de obstinación al cambio. Por su parte los espacios de complacencia al residente, crecimiento personal, provechos laborales y labor de equipo, y concernientes al Desempeño laboral en cuanto a la conducta, se adquirió una desviación de 6,152 y un valor medio de 62, en el que se encuentra al rendimiento laboral apropiado y ultima que los trabajadores de la Municipalidad tienen alto grado de intransigencia frente a situaciones de cambio organizacional además cumplimiento grado de ocupación y de los trabajos comisionados

adecuada. Se seleccionó la investigación porque tiene a las variables, gestión del cambio y desempeño laboral; la tesis que se seleccionó concluyó que presenta alta resistencia al cambio, pero nivel de desempeño adecuado, por tanto, evidencia que disminuyendo la resistencia al cambio se puede lograr desempeño más que adecuado.

Quispe (2015) ejecutó una indagación referida a *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pachucha, Andahuaylas 2015*, investigación de tipo cuantitativo correlacional no experimental, su propósito fue establecer de que manera se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral de dicha Municipalidad, por lo que empleó como herramienta encuesta y cuestionario para cada variable a sesenta y cuatro servidores, para calcular la correlación utilizó el coeficiente de Spearman, con lo que se obtuvo 0.743 de correlación de las dos variables, por lo que se demostró analogía directa, positiva y moderada entre ambas variables; en otras palabras, conforme aumenta la relación en un sentido, también aumentan en un mismo sentido las variables, se concluyó que los trabajadores en estudio ejecutan un desempeño regular. Se seleccionó la investigación porque una de las variables es desempeño laboral y se ultimó que si se aumenta el clima laboral se aumenta el desempeño laboral lo que puede fortalecer la disposición al cambio, variable dependiente de esta indagación.

Prado (2015) efectuó la indagación: *Relación de los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*, investigación de la UNT, fue una indagación de enfoque cuantitativa descriptiva de diseño correlacional y una muestra de sesenta empleados administrativos, empleó la encuesta y a manera de instrumento, el cuestionario. Utilizó el estadístico SPSS para evaluar la graduación de clima laboral y la hoja de evaluación de desempeño laboral, para el procesamiento de datos y para medir la correspondencia entre las variables la prueba Chi cuadrado. Como resultado se obtuvo una relación hondamente reveladora entre el clima laboral y el desempeño laboral, en porcentaje esto significa 57.14% del personal de la UCV de la Libertad, comprobándose que es un elemento esencial el clima laboral al momento de conservar el grado de

desempeño conveniente en el personal, se concluyó que existe vinculo causa-efecto positiva en ambas variables. Por lo que se eligió a la investigación ya que tiene como una de las variables a desempeño laboral por lo que concluyo que el clima laboral es esencial al conservar el grado de desempeño.

Se considera los antecedentes a nivel regional, a Torres (2019) realizo la investigación, *Gestión administrativa y satisfacción laboral en La empresa de calzado Grupo Armani S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019*. Refirió que el objetivo de la indagación es instituir la correspondencia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de Grupo Armani S.A.C. En primer lugar, se efectuó el diagnóstico del contexto presente de la compañía, se observó que hay carencias en la planificación, organización, dirección y control o parte administrativa, lo que resulto en una mala gestión administrativa y por ende colaboradores con bajo nivel de satisfacción. La hipótesis de la investigación fue que hay correspondencia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; por lo tanto, si hay un buen fundamento, los procesos administrativos parte fundamental de la gestión administrativa se traducirá una satisfacción positiva en los colaboradores. Tras la metodología aplicada, llega a la conclusión que el fruto de la investigación indica que se hayo una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; ya que consiguió una correlación de Spearman de 0.798. Por lo tanto, si en la empresa de calzado se realiza todos los manuales y se establecen políticas administrativas, estas se verán reflejadas en la satisfacción de todos los colaboradores. Se escogió la investigación porque una de sus variables es gestión administrativa base para la gestión del cambio, variable independiente de la tesis, que se está desarrollando en el que se establecen políticas administrativas entre ellas las del cambio que se ve reflejada en la satisfacción de los colaboradores, y podría aumentar su disposición al cambio.

Chavez (2018) en su investigación, *Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017*, tiene como propósito comprobar qué relación existe en la institución educativa Santa Magdalena de Pacasmayo en la cultura organizacional y el desempeño directivo. Para ello se partió de la siguiente

hipótesis: Determinar qué relación existe entre ambas variables de la Institución Educativa en mención. Por consiguiente, se tomó una muestra de 45 participantes, se hizo la investigación con el diseño descriptivo correlacional, la realización de acopio de datos efectuado residió en la identificación de la correlación que hay entre las variables. La investigación efectuada le permite demostrar que existe correlación moderada entre ambas variables, El trabajo de investigación realizado me permite demostrar que existe correlación reveladora entre la cultura organizacional y el desempeño directivo lo cual quiere decir que la variable independiente se relaciona significativamente con el desempeño directivo en la institución de estudio. Se escogió la investigación porque tiene a una de sus variables de estudio, desempeño, y también porque coincide con la misma institución educativa de estudio Santa Magdalena, lo que la convierte en una investigación de apoyo por ser la misma población y coincidencia en una variable.

Noriega (2016), realizó la investigación doctoral, *programa de gestión del cambio para mejorar la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 80036, La Esperanza – 2015*. investiga la administración del talento humano, enmarcada en el sector de especialización de gestión estratégica del recurso humano, la que se realizó con la finalidad de señalar que al aplicar un programa de gestión del cambio para el mejoramiento de la gestión pedagógica en la I.E en mención, es una tesis de tipo cuantitativo, según su finalidad es aplicada, según su alcance es transversal, por su orientación es de comprobación, por su profundidad es experimental, con un diseño de estudio cuasi experimental y la aplicación de un pre y post test, la técnica de recolección de datos que se empleó fue la observación y la encuesta. Se trabajó con una población censal de 65 docentes de la I.E. dividida en dos grupos (control y experimental), todos de las mismas características. El Programa de gestión de cambio consistió en la aplicación de 22 sesiones de aprendizaje. Su objetivo general fue aplicar el Programa de gestión del cambio para optimizar la gestión pedagógica de la I.E. Objetivos específicos: objetivo general: Establecer con el personal docente una gestión del cambio basada en los ocho pasos de John Kotter. Sensibilizar y fortalecer las capacidades del personal docente en temas vinculados a la

gestión del cambio para su aplicación en la gestión pedagógica en la institución. En conclusión, la aplicación del programa de gestión del cambio en el grupo experimental, mejora de manera reveladora en la dimensión de cualidades personales de la gestión pedagógica, en donde los trabajadores se sienten identificados con la visión y misión de la Institución Educativa, llegan puntualmente a sus clases, se presentan adecuadamente vestidos, su comportamiento es aceptado por la comunidad educativa, muestran cortesía, se preocupan y comprenden los problemas de sus estudiantes en la I.E. Se escogió la investigación porque coincide con una de las variables del presente estudio, gestión del cambio, concluyo que la gestión del cambio mejora significativamente las cualidades personales, por lo que es un antecedente importante al desarrollarse también en una I.E JEC de la región.

También se desarrolló el marco de teorías, Warner (2008) indica que: el proceso de cambio organizacional podemos nombrar el modelo de Lewin que consta de 3 pasos. El primer paso es la Descongelación que tiene como propósito reducir suspicacias, este periodo puede ser una limpieza o cooperación en un grupo de sesiones que busque sensibilizar a los miembros. Puede tratar también de reuniones continuas de preparación gerencial en las que modo de proceder más participativo fuese el objetivo del cambio. Avance, es el segundo paso que trata sobre empezar la labor que cambiará el sistema social, trasladándole de nivel comportamiento inicial o de funcionamiento hasta un nuevo nivel. Este adiestramiento puede ser la estructuración organizacional, el progreso de equipo o cualquier número de los que los expertos del Desarrollo Organizacional denominan intervenciones. El tercer paso es la Recongelación, involucra establecer la sucesión que influirá en el renovado nivel de comportamiento y sea limitadamente innegable hacia el cambio. Este proceso puede contener diferentes modelos conformadores, u otras diversas formas, tales como la ayuda en reemplazo de la competencia, un moderno rumbo en la forma de administrar a los trabajadores o un innovador sistema de premios que vigorice de manera positiva la permuta de conducta ansiado. Así, según Lewin, esa producción de un cambio perdurable tiene que ver en primer lugar en descongelar el sistema actual social, que quizá demandaría una suerte de un proceso de reeducación

o comparación. Sumado a ello, el progreso del comportamiento se debe producir desde el punto de vista del cambio esperado, así, en una reestructuración de la organización. Finalmente, tiene que tomarse medidas anticipadas que garanticen que la nueva forma de conducta sea respectivamente intacta. Esto funciona a manera teórica, se hace más complejo de cristalizar una vez puesto en la práctica

Warner (2008) menciona que:

el piloto de cambio proyectado de Lippitt, Waltson y Westley, desarrollados pasos más que Lewin. Dichos escritores utilizan frases con una intención, ya que cada etapa implica un trabajo discreto en remplazo de la realidad más viable que en la fase uno a aún no se haya consumado al momento que se continúe con la fase dos, y así seguidamente. Los cinco pasos para estos autores son: (1) desarrollo de la necesidad de un cambio, (2) establecimiento de una relación de cambio, (3) trabajo para lograr el cambio (avance), (4) generalización y estabilización del cambio (recongelación) y (5) logro de una relación terminal. En el paso uno, desarrollo de la necesidad de un cambio, es parte en uno de estos 3 modelos: un agente de cambio manifiesta esa insuficiencia por medio de: un ejemplo de esto es la manifestación de información de entrevistas que muestran una peligrosa dificultad; un tercero capta una carencia y une al agente de cambio, sistema cliente en potencia y el cliente, atesoran conciencia de su necesidad y exploran el favor de un asesor. El establecimiento de una relación de cambio (2), es el progreso de un ánimo de labor articulada entre el sistema del cliente, el agente de cambio y el sistema del cliente aparenta ir en búsqueda de la garantía de que el potencial agente de cambio sea bastante disímil del procedimiento del interesado para que sea un auténtico versado. Encontrar esta proporción es un elemento importante para la aclaración enérgica del desarrollo organizacional. El paso tres, encierra tres subetapas: aclaración o diagnóstico del problema del sistema cliente, evaluación de los caminos, metas posibles e innovación de los propósitos en voluntades reales de cambio. En la generalización y equilibrio del cambio (recongelación) (4), el trabajo más importante es propagar el cambio a las otras entidades del sistema total,

también contiene el fijar elementos o acciones que salvaguarden la propulsión que se consiguió en el transcurso los anteriores pasos. Este sumario de cambio tiene dos nombres: soporte estructural para el cambio y soporte normativo para el cambio.

Pacheco (1991) afirma:

Los pilotos de invención educativa diseñan estrategias generales para la introducción de innovaciones en un área específica, cada área se conceptualiza por el aspecto que supone más importante y lo que resulta en la muestra de los medios alternos dispuestos para hacer frente a las dificultades, externas o internas, del proceso en el que se quiere incurrir. En general se trata de contar con circunstancias propicias para optar por innovar disminuyendo los riesgos y dificultades; una de ellas son las estrategias de agente de cambio, en donde los interesados potenciales determinan su problemática, carencias y alternativas de solución con el ayuda de un agente de cambio, el mismo que se encarga de asesorar, lo que constituye la diferencia de la función del agente de cambio interviene en la estrategia de comunicación-difusión o investigación-difusión. Puede que en algunas situaciones utilizan agentes de cambio en la estrategia de comunicación y difusión, se hace con un propósito de persuasión. En esta situación, se denomina estrategia autorreforzadora y se orienta a disminuir problemas.

Waissbluth (2008) afirma:

Una dificultad concurrente en cuanto a los cambios institucionales en otras palabras entre la orientación acelerado y mezquino versus el pausado y transparente. El acelerado se percata cuando el jefe decide cambiar radicalmente, posiblemente con un régimen nuevo, que cambia en forma reveladora las funciones o estructura institucionales. En caso se alcanzará a perturbar intereses de stakeholders o funcionarios, esta va a estar conducida ineludiblemente de una porción de dificultad. Comprensiblemente, hay niveles intermedios. La disposición de la vía a seguir es quizá la más decisiva, y se encuentra rigurosamente unida al suelo político útil en las evoluciones. Como se señaló, el reformista que pretende ir más allá o más

veloz de lo que su suelo político le permite finalizara inevitablemente escribiendo sus memorias en su casa.

En cuanto al marco de teorías, para la variable, desempeño laboral, McGregor (1994) quien es ampliamente célebre por su propuesta de los dos supuestos acerca de la naturaleza humana, teoriza acerca de la teoría X y la teoría Y, que de forma general y resumida, es donde la teoría X es una manera de ver las cosas de manera nada optimista, donde se asume que el personal carece sobremanera de intereses, de ánimos de superación, no se encuentran conformes con el trabajo que tienen, por lo que trataran en lo posible de no cumplir con sus obligaciones dentro de su centro de trabajo, por lo que es necesario ser rigurosamente controlados, y así cumplan su funciones de forma efectiva. Por su parte la teoría Y, es una visión contraria a la anterior, donde se asume que los trabajadores se encuentran cómodos dentro de sus trabajos, son ellos quienes asumen y buscan responsabilidades, y hacen uso de su autodirección. El autor en mención cree conveniente que los esquemas de la teoría Y, debe predominar en el quehacer gerencial, a su vez plantea que la intervención en la toma de decisiones, los obstáculos, labores de responsabilidad y las adecuadas relaciones dentro del grupo, propagarían considerablemente la motivación en el personal. Sin embargo, las teorías X y Y, solo quedan como tal, al no poder ser contrastadas empíricamente y que un gerente que use el supuesto más optimista, es decir el modelo Y, sea la única forma de generar un personal motivado.

Ademas, Locke y Latham (1990), investigaron la implicación de las metas en el desempeño de los individuos, que muestra que las metas determinadas optimizan el desempeño y los objetivos más dificultosos, al momento de ser interiorizadas, resulta un fructífero desempeño y en el caso de los objetivos difíciles, cuando son admitidos, el resultado es un mejor desempeño a comparación de las metas fáciles. Entonces, lo que se expresa de esta teoría del establecimiento de metas es en primer lugar, orientar el trabajo a una meta determinada influye en la motivación en los trabajadores. Además de ello, investigaciones en la fijación de metan han exhibido en la práctica que las metas debidamente especificadas y que presentan un reto son de mayor motivación. Estas metas causan consecuencias mayores que la meta que hace

referencia a un ánimo más conformista. La especificidad de la meta influye en el estímulo propio. Un ejemplo de ello es cuando un miembro del área de ventas se traza como meta a realizar siete vistas en el día, este compromiso le da un objetivo claro el cual debe lograr al finalizar el día. En segundo lugar, las determinaciones finales que se llega con esta teoría se aplican al personal que se compromete y acepta las metas, ya que estas metas difíciles que representa retos solo se materializan en quienes aceptan las misma. En ciertos casos, las metas que se establecen de manera colectiva desencadenan un mejor desempeño y en otros casos distintos, los trabajadores tienen un mayor de desempeño cuando es el gerente quien traza las metas. Pero tal vez es mejor la determinación de una meta fijada en conjunto cuando los trabajadores se muestran abotinados a los retos de mayor dificultad. Finalizando, es conocido que el personal labora en óptimas condiciones cuando es retroalimentado con respeto a su progreso que va obteniendo en las metas, ya que esto ayuda a que identifique entre lo que paso y lo que debería pasar, sin embargo, la totalidad de la retroalimentación es paralelamente efectiva. Es ya verificado que la auto retroalimentación, en otras palabras, cuando el trabajador es quien monitorea su avance, esta es mayor a la que pueda venir de manera externa.

Por otra parte, se consideró marco conceptual, entre ellos a García y Pérez (2009) aseveran desempeño como, “las comportamientos o acciones vistos para quienes son colaboradores, las cuales son importantes al fijar objetivos de la entidad”. y que conseguirían ser equilibrados cada individuo en expresiones de competencia y a la vez su límite de participación a la organización. Algunos estudiosos objetan que la conceptualización de desempeño sería mejorada con la versión de lo que se desea el personal, así como una permanente disposición en el ejercicio eficaz.

La Administración del desempeño, (Pérez. 2009 p.1) afirma que es el proceso en la que la organización afirma que el trabajador cumpla su labor siguiendo las metas de la organización, de la misma forma como las prácticas mediante el trabajo se conceptualizan y es examinado, las competencias son perfeccionadas y los frutos de esto son divididas en las organizaciones.

Por su parte Robbins, Stephen & Coulter (2013) definen que es un proceso para medir el nivel de resultados de una organización (persona o proceso) para alcanzar sus responsabilidades y metas en sus acciones. Entonces, de la vista organizacional el cálculo del desempeño laboral da una valoración al respecto del logro de los objetivos estratégicos de manera individual.

En la teoría los sistemas complejos adaptativos de Kauffman (1995) la proposición primordial es: la manera más óptima de organización es la que contribuye a realizar arreglos incesantes de sus compendios entre ellos y también con su ambiente. Siguiendo la línea de este pensamiento, las organizaciones son complejas y a la vez se adaptan, en la que estima dos sistemas complejos: Los decrecientes y los crecientes. En el primero, el grado de complejidad es menor, en comparación con el caso sucesivo los argumentos de los sistemas dinámicos indicaron a la vez como un inconveniente de valoración y aun cuando existe un abanico de definiciones de complicación de los métodos, sin embargo, no figura exactamente definición de en qué momento o etapa se está frente un sistema creciente a lo que Holland (1995), precisa que la complejidad es fruto de la ajuste, por esclarecimiento perenne e inconclusa de los métodos.

En tanto Kauffman (1993) reflexiona que:

La complejidad es consecuencia de técnicas de organización propia, en donde su base, son sucesiones que tienden a acelerarse o de caso contrario se desaceleran. Por lo que se ha reconocido 8 vías que exponen lo complejo de un sistema (Anderson, 1999): primero, la nueva teoría matemática acerca de la complejidad, cuyo sustento son los avances teóricos primeros de A. Turing y de J. von Neumann. Por lo tanto, se está hablando entonces de la teoría de la complejidad en referencia lineal con el cálculo y la informática. Segundo la teoría matemática de la información de Shannon. Tercero la teoría ergódica, los mapas dinámicos y también la teoría del caos. Cuarto, la nueva artificialidad, una organización de labores empezado por Th. Ray y C. Langton. Quinto, las composiciones azarosas rota, las mallas neuronales, los avances acerca de la percolación, situación, entre otras de la misma materia. Sexto la criticidad de forma auto organizada hecha en principio por

P. Bak y, por consiguiente, las investigaciones con referencia a fractales. Séptimo, la inteligencia artificial, estudio de sistemas expertos, los algoritmos genéticos y el trabajo con otras metas heurísticas, entre otras. Octavo, la neurosis animal o humana, la que se concentra en el libro de NetWare (programas húmedos), perfeccionado por J. Holland, G. Cowan y M. Gell-Mann, entre otros.

Definición de Gestión de cambio organizacional. El cambio organizacional simboliza una alteración que se da dentro del ambiente de trabajo e influye en la permanencia de la organización. Dejando de lado su lugar de procedencia, los resultados del cambio pueden tener resultados profundos en las personas que se ven inmersas en ellas. (Davis y Newstron, 2003)

Del mismo modo Proulx (2015) afirma que:

El cambio organizacional es toda alteración manifestada en la cultura o la organización de un método de organización que posee un tino por partes perdurable. Con respecto a ello, hace referencia a la evolución de gestión citado por Fayol (1916) indica que se manifiesta en cinco fases: Programación, estructuración, motivación, orientación y control; pero, las organizaciones deberían corresponder acomodándose a la continuación de los cambios con cara a un entorno el cual cambia muy rápido por lo que hay que ser dinámicos con el fin que los trabajadores y los regímenes los admitan, asimismo revela que el grado de efectividad de un cambio está vinculada con dos factores, una minusvalorada y una sobrevalorada. La sobrevaloración es la eficacia de una respuesta lógica y técnica con respecto a una dificultad. La minusvalorada es desde la cual se entiende que el cambio sea admisible por quienes conforman el sistema; así como también, que dificultad o respuesta, sea a largo o corto plazo, normalmente ambas tienden a unirse. Sin embargo, la aceptar la estrategia que propone el medio que corresponde a la superación del problema, está en directa relación con la forma de encajar el cambio superior al de la eficacia técnica, en la mayor parte de los temas se interviene al contrario idealizando que se debe hallar la respuesta perfecta en la que el personal accederá o con la idea de que los directivos solo tendrán la opción de aceptar el cambio. Al contrario, se

imponen las soluciones, aun sin entender cuan perfecta sea para los trabajadores.

En tanto, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2006) señalan que:

La capacidad de dominar el cambio es indispensable en el futuro de las organizaciones, aún más cuando la entidad puede que se vea aquejada en general, con tan solo algunas facciones implicadas en una evolución a causa de elementos que se relacionan en los cambios organizacionales. Los que implican un problema técnico, en relación con talentos administrativos, tecnológicos o recursos que cambian en el proceso de cambio; de la misma forma como un inconveniente de relación personal. En esa dirección, podía suceder que el cambio fundamentalmente concierna intrínsecamente con los trabajadores y por eso se emplean las metodologías de cambio dirigidas a las personas y no a la totalidad de la organización.

Sin embargo, Ramírez (2009) indica que:

El entorno que rodea a las entidades se encuentra en permanente movimiento, se necesita adaptar; para perdurar, luchar en un ambiente globalizado en el que deben adecuarse al cambio rápido y de manera eficaz; ya que el cambio que se efectuó repercutirá en cierto nivel en el escenario de los miembros de la organización, la permanencia de las funciones y el bienestar individual.

Así también, si no se llevan de forma adecuada los cambios, se podría crear un quiebre en cualquier zona de la entidad, a consecuencia que, al principio, se destroza el equilibrio organizacional, el que se fundamenta en la fijeza que reciben los miembros de la organización al desplegar sus labores. Por lo que, si en caso se inicia las metas a los que las entidades se afrontan en esta época, se necesita favorecer a la manera más óptima en donde las entidades y sus círculos de influencia descubren, previenen y analizan las implicaciones y el significado de los cambios del mercado, así como también la manera como se transforman e integran las consecuencias de esa capacidad de aprendizaje en decisiones y acciones.

En tanto Chiavenato (2004) señala:

El compromiso organizacional es la firmeza para realizar medibles esfuerzos para favorecer a la entidad, la cual se empodera con acciones que no reduzcan la cantidad de trabajadores, por lo que este escenario se percibe de forma inversa a los estímulos y a las formas de involucramiento y colaboración que se plantea en gran manera.

Robbins (2004) precisa al respecto:

En el entorno dinámico y fluctuante, hay algunas potencias que promueven el cambio en una entidad y se resumen en 7: La naturaleza de la fuerza de trabajo. A las organizaciones corresponde interesarse por la pluralidad multicultural de los trabajadores, en búsqueda de una exitosa integración, y por lo contrario que no se convierta en un productor de conflictividad. La tecnología. Este elemento genera permanentes cambios a celeridad, en el modo de cumplir el trabajo. Los procesos organizacionales. Intervienen en la forma de cumplir las funciones y la comunicación de la organización, las crisis económicas significan permanentes modificaciones entre la firmeza financiera y estimulan el derrumbe o inicio de algunas entidades y el componente competencia (p. 149).

Robbins, Stephen, Coulter (2013) señalan con referencia al desempeño laboral que es:

Una sucesión de actos para medir el nivel de satisfacción que puede lograr un miembro del personal en la ejecución de sus responsabilidades o al llevar a cabo objetivos que les son designados. Los autores consideran que el establecimiento de una medida está ligada al desempeño laboral, ya que por medio de esto se determina, por lo que otorga juicio de evaluación del grado del desempeño de los trabajadores con los objetivos de la organización.

Chiavenato (2000) precisa que desempeño laboral es la acción por el hallazgo de los objetivos precisados del trabajador; es la táctica propia para lograr objetivos. Por tanto, se sabe que un trabajador es eficiente cuando contribuye notablemente en la obtención de las metas de la organización.

Por otra parte, para la variable gestión del cambio. El modelo Kotter de las fases del cambio, incluye ocho pasos con el fin de transformar las organizaciones y

obtener el éxito: 1. Establecer un Sentido de Urgencia, 2. Formar una poderosa coalición, 3. Crear una visión para el cambio, 4. Comunicar la visión, 5. Eliminar los obstáculos, 6. Asegúrese triunfos a corto plazo, 7. Construir sobre el cambio y 8. Anclar el cambio en la cultura de la empresa. (Kotter, 1995, p.1)

La revista Gestión (2011, p. 21) en una entrevista a John Kotter, manifiesta que dar un gran salto es inalcanzable si es referido a cambio, a no ser que se inicie con una gran cantidad de personas que sientan un natural sentido de urgencia en marco a una gran oportunidad. Ese es el paso más crucial. Asombra la continuidad con que encontramos contentamiento en las entidades – esa postura de “lo que realizo está muy bien” – y así continuo cada día, a lo que se le denomina “urgencia falsa” – personas en crisis o presión de jefes cada vez más rigurosos, dando vueltas en el mismo lugar, con cada vez más reuniones. Aparentemente es urgencia real, pero es sólo afán impulsado por la zozobra. La urgencia real es intuir que en el entorno hay algo de gran provecho, oír cada mañana un llamado indeliberado que te hace querer levantar todas las mañanas descubrir y aprovechar. Para crear “momentum” en una entidad, empezar reduciendo el contentamiento, esto necesita de actos audaces y asiduamente arriesgadas.

El modelo de las fases del cambio, estudiado por Kotter, contiene ocho pasos para la metamorfosis de las entidades y entidades el éxito: 1. Establecer un Sentido de Urgencia, 2. Formar una poderosa coalición, 3. Crear una visión para el cambio, 4. Comunicar la visión, 5. Eliminar los obstáculos, 6. Asegúrese triunfos a corto plazo, 7. Construir sobre el cambio y 8. Anclar el cambio en la cultura de la empresa. (Kotter, 1995, p.1)

Inicia con el paso 1, crear un sentido de urgencia; refiere que para que se haga realidad la transformación se requiere el compromiso de toda la entidad y que realmente lo ansíe, desplegar un enfoque de priorización frente la necesidad de cambio, lo que puede lograr un movimiento al iniciar el despertar motivacional. Es preciso empezar una plática consciente y decisiva acerca de lo que se quiere transformar, si gran cantidad de trabajadores empieza a dialogar acerca de la propuesta del cambio, la urgencia puede alimentarse y construirse. Que desempeñar en este paso; reconocer posibles amenazas y

llevar a cabo atmosferas donde manifieste lo que sucedería en el futuro, explorar oportunidades que podrían o deberían abarcadas, empezar discusiones integras y facilitar motivos decisivos con el fin de hacer pensar, conversar y pedir apoyo de especialistas del tema para reafirmar sus pensamientos. Kotter aconseja que, para que tenga éxito el cambio, el 75% de los trabajadores deben “comprar” el cambio; en otros términos, se debe poner mucho empeño en la formación de una urgencia primer paso y dedicar numeroso espacio, lugar y esfuerzo, antes de pasar al siguiente paso. (Kotter, 1995, p. 2)

En el paso 2, formar una poderosa coalición; intentar hacer cambiar a las personas de parecer de que la transformación es inevitable y lo que frecuentemente trae consigo un sólido liderazgo y apoyo por parte del personal esencial inmerso en la entidad, en donde no es vasto diligenciar el cambio; es indispensable también saber liderarlo y hallar a los líderes del cambio en la organización. Para liderar el cambio, debe acopiar un equipo o alianza de trabajadores acreditados cual dominio resulta de una diversidad de orígenes, incorporando los lugares de trabajo que tienen, condición, vivencia y significación política. Ya conformada, su “alianza” se requiere laborar como equipo, en la asidua edificación de la urgencia y del empuje en el menester del cambio. En este espacio se tiene que reconocer de los líderes veraces de su empresa, solicíteles un deber emotivo, labore en equipo en la edificación de la transformación, precise áreas frágiles en el equipo y garantizese de poseer una virtuosa mixtura de empleados de diversas areas y distintas posiciones de la organizacion. (Kotter, 1995, p. 2)

En el paso 3, crear una visión para el cambio; al iniciar a reflexionar en una transformación, posiblemente existirán bastantes considerables ideas y desenredos dando ronda, por eso enlacé esas ideas con una percepción global que los trabajadores puedan comprender y tener presente con facilidad. Tener visión despejada logra poder comprender a la totalidad la razón por la que usted está solicitándoles que realicen algo, cuando los trabajadores observan solos lo que intentan alcanzar, las indicaciones que se les comunica tienen más significado. En este paso se tiene la obligación de establecer los valores que

son esenciales para el cambio, preparar un escueto extracto que cautive “lo que observa” como porvenir de la entidad, formar una maniobra para establecer ese enfoque, para tener segura la alianza que faculte explicar la visión en cinco minutos o menor a ello, poner en práctica la “declaración de la visión” a menudo. (Kotter, 1995, p. 3).

En el paso 4, se comunica la visión, lo que se ejecute con ella después de instituir la establecerá su triunfo, el enunciado potencialmente halle resistentes competencias en los mensajes diarios en la empresa, por lo que debe expresarla con frecuencia y solidez, e introducirla en todo lo que se realice. Es inevitable comunicar de la visión cada vez que sea necesario para conservarla presente en el pensamiento de todos. Así como también es fundamental practicar lo que se dice por medio del proceder que espera de todos. En este paso se debe describir asiduamente de su visión de cambio, replicar franca y abiertamente a las inquietudes e incomodidad de las personas, emplear su visión en todos los puntos operativos, empezando por el adiestramiento hasta la valoración del rendimiento y pregonar con el ejemplo. (Kotter, 1995, p. 3).

En el paso 5, elimine los obstáculos; si se siguieron estas etapas, a estas alturas ya hay una visión de la transformación, además se ha formado el registro ella desde todos los niveles a toda la entidad. Si es así, habrá recursos que pretendan intervenir de la transformación para alcanzar las ganancias que ha estado fomentando. Pero puede existir alguno en el procedimiento que rechace la transformación, al implantar el sistema para el cambio se tiene constatar continuamente los obstáculos que se den y luego suprimir las trabas halladas en el camino. En este paso se debe reconocer o elegir personal nuevo que sean líderes o agentes de la transformación con trabajos fundamentales sean crear el cambio, observar la estructura orgánica, cargos, y métodos de retribución para garantizar de que se encuentran en armonía con su visión, considerar y gratificar al personal que labora para el cambio, encontrar a la gente que se opone al cambio, apoyarles a distinguir que lo precisan, acoger disposiciones y suprimir los obstáculos (humanas o no). (Kotter, 1995, p. 4)

En el paso 6, asegúrese triunfos a corto plazo, ninguna otra cosa incentiva más que el triunfo, por lo que es valioso otorgarle a la organización el gusto del

triunfo en una fase precoz del proceso de cambio, lo que significa en un tiempo corto, usted se va a ver en el deber de tener frutos observables por los empleados de la entidad. Sin embargo, las personas juzgan y su desestimación podría arruinar el proceso. No sólo obliga a tener un objetivo a largo plazo, y también se crean metas a corto plazo con reducidos éxitos que sean factibles, con diminuta posibilidad al fracaso. Cada “logro” de plazo corto, lo que incentiva a todos. En este paso se indagamos planes de logro confirmado, los que sea posible adherir al margen de la colaboración de quienes sean logros del cambio, no escoger metas prematuras que fuesen caras, si prefiere puede acreditar el gasto de cada plan, examinar impecablemente los pros y contras de cada plan porque si no logra lo deseado en la primera meta, se puede atrofiar por completo su inicio de cambio y distinguir el empeño de los trabajadores que le cooperan a lograr los objetivos. (Kotter, 1995, p. 4)

En el paso 7, construya sobre el cambio, el autor en cuestión afirma que gran cantidad planes de transformación fracasan debido a que se informa el logro de forma apresurada. El cambio verdadero ocurre muy recónditamente, en donde, los logros anticipados es solo el inicio de lo que se requiere para obtener los cambios a plazo largo. La creación de un producto nuevo usando un método íntegramente reciente está perfecto, sin embargo, puede crear diez nuevos productos, eso quiere decir que si funciona el método. Con el fin de alcanzar el décimo logro, corresponderá continuar explorando mejoras, y cada logro aporta una oportunidad para continuar en lo que está bien y lo que aún falta mejorar. En este paso, luego de cada logro, se debe examinar si se realizó de buena manera y las correcciones de ser necesarias para optimizar la acción, plantearse más logros para utilizar el impulso que ha obtenido, conocer sobre Kaizen, y la mejora continua, conservar pensamientos nuevos agregando más agentes y líderes del cambio. (Kotter, 1995, p. 5)

En el paso 8, anclar el cambio en la cultura de la empresa, Kotter cita que para alcanzar que algún cambio permanezca enraizado, debe ser elemento de la entidad. La educación de la organización constantemente establece qué hacer, por lo que los valores deben estar presentes a diario en su visión. Así como también, se tiene que ejecutar trabajos constantes para asegurar que la

transformación se observe en todas las partes de la entidad, con el fin de darle un espacio firme a la transformación en la cultura de la organización. Asimismo, es fundamental que los líderes de su entidad continúen sosteniendo el cambio, esto contiene a los trabajadores del momento y los recientes líderes que vayan aumentando. En este paso se debe comunicar aquellos logros obtenidos cuando hubiese la ocasión de hacerlo, relatar anécdotas exitosas acerca procesos de cambio y reiterar aquellas diversas que pueda oír Se debe adjuntar los ideales y valores del cambio al momento de contratar y adiestrar a personal nuevo y motive en público a los primordiales integrantes de su alianza de transformación autentica, y fíjese que todos trabajadores independientemente de su antigüedad recuerden sus aportaciones. Así como también, tenga un plan para modificar a los segundos líderes del cambio, conforme se vayan yendo. Esto contribuirá a fortalecer su legado y que no se ha extraviado. (Kotter, 1995, p. 5).

De igual importancia, el marco conceptual para desempeño laboral, según el modelo propuesto por Ramírez (2013), las dimensiones de la variable son: Dimensión 1. Desempeño de la tarea: Dimensión de rendición que explica las directivas de realización de actividades de un rol o puesto que aportan primaria o secundariamente en la elaboración de productos o en la asistencia de servicios de una organización. Por lo tanto, se trata de que manifiesta principalmente al tema del empleo, en otras palabras, a la exacta ejecución de tareas y acciones. Sus indicadores son: Conductas intra-rol. Se relacionan a los hechos los cuales son compactos con las acciones comprendidas en las lineaciones formales de los puestos de trabajo Conductas extra-rol. Son las acciones que tiene otra perspectiva de lo que normalmente requiere el puesto.

Dimensión 2: Desempeño contextual. Donde esos comportamientos que, colaborando al restablecimiento del aspecto social o psicológico en que se realizan las labores, cooperando a llegar a los objetivos organizacionales. Se está un paso más del puesto en sí, por lo que involucra actos que mejoran el entorno en que las actividades son realizadas, cooperar con otros, proteger a la entidad, etc. Sus indicadores son: Contexto social. Comportamientos que crean el ambiente social óptimo en el desempeño de funciones. Contexto

psicológico. Son estados emocionales que contribuyen a la formulación relaciones interpersonales esperadas para que se concreten procesos organizacionales. Contexto organizacional. Son comportamientos que contribuyen a encaminar los actos al entorno cercano que la entidad prioriza.

Dimensión 3. Desempeño adaptativo. Consiste en los comportamientos de habituación o arreglo eficaz ante posiciones variantes y/o apropiamiento de destrezas para ser experimentado en necesidades nuevas en el centro de labor. Aquí se discrepa de las anteriores debido a la fuerza en los actos que condescienden a aceptar y acoplarse a la condición dinámica y repentina de la situación actual. Sus indicadores son: Capacidad de hacer frente a las transformaciones. Comportamientos que responden a los cambios en las necesidades de la labor; en otros términos, el nivel en el cual los trabajadores son competentes de sostenerse en un trayecto movido o de fin de elasticidad. Comportamientos que consienten desamortizar sencillamente ideas anteriores por nuevas (Ramírez, 2013).

Dimensión 4. Desempeño proactivo, Consiste en los comportamientos de perfil energético o impulsor que ayudan a tomar la delantera a nuevos retos con el fin de empezar cambios en ambientes laborales. El factor distinción de esta dimensión se arraiga en su modo dinámico y auto dirigido, además involucra y emplea determinación propia y la entrada de cambios recientes en el modo de laborar. Sus indicadores son: Iniciativa. Comportamientos que acceden a instruir los actos hacia la transformación y la reestructuración de lo conocido. Proyección al futuro. Trascendencia de las conductas para la realización de los objetivos de la entidad (Ramírez, 2013)

Además, el Marco normativo, para la variable gestión del cambio referido a la metodología John Kotter y los 8 pasos que aplicó la presente investigación, se basa en el D.S. 004-2013-PCM "Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública", menciona en su anexo en el punto 3. La postura central: una gestión pública dirigida de frutos al servicio del ciudadano, 3.3 Desarrollo y sostenibilidad del proceso: Gestión del cambio (cultural), que toma como referencia a John Kotter: "Liderar el cambio", Harvard Business Review Press, 1996. Al mismo tiempo, pone en práctica la normatividad actual emitida por el

MINEDU en el entorno del buen desempeño docente, el proyecto educativo nacional entre otros; alineándolo al Plan Bicentenario: Perú al 2021 y los fines de crecimiento sustentable plasmado en la Agenda 2030 establecido por la Organización de las Naciones Unidas.

En lo concerniente al marco normativo, para la variable desempeño laboral, La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Res. anuncio un apartado específico en el Diario Oficial El Peruano en el sector de Normas Legales, admitió la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, El desarrollo de instrucción abarca tres fases: Planificación, Ejecución y Evaluación. Este proceso interactúa con la Gestión del Rendimiento, acogiendo datos en la valoración de desempeño de los trabajadores públicos, que consienta programar y efectuar hechos de instruir de forma preferente para los trabajadores con labor propenso a control. Así también, en el artículo 9 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y modificatorias, indica que la gestión del desempeño contiene el ciclo de valuación del cumplimiento tiene por objetivo promover el "desempeño verdadero" y "el acuerdo del servidor público". Así también, conforme a lo instado en el literal a) del artículo 22 del Reglamento de organización y Funciones de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, y modificatorias, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil es el órgano delegado a la administración de los subsistemas de progreso de habilidades y valuación del desempeño en el cuadro de la Gestión del Rendimiento, y su destino es abrir procesos, herramientas, métodos, tendencias, y más, en factor de valuación del rendimiento de los servidores públicos en el entorno de administrar el rendimiento.

Además, se anexa el marco filosófico, para el enfoque cuantitativo hay dos tipos: positivismo y post positivismo: modelo positivo, su cimiento ideológico el positivismo, establecido para analizar las manifestaciones en el área de las teorías de la naturaleza. La indagación positivista obtiene la efectividad de único contexto, pieza de suposiciones así la realidad propia del mundo, indistintamente de la persona que lo indaga, dirigido por leyes, las que acceden a explicar, predecir y controlar los fenómenos. Paradigma post positivista,

realizar un rescate de la persona además de su valor, así el análisis no tendría que ser inmaculado y limpio, por el contrario, involucraría inclusión de lo analizado en un marco muestral profundo, creado por valoraciones, beneficios, modos y dogmas que le dan camino: salva a la persona y su valor, lo analizado se implanta en un entorno de ejemplo y red de significados personales.

III. METODOLOGÍA

Se utiliza la investigación cuantitativa, (que representa, un grupo de pasos) en progresión y probativo. Se utilizó es no experimental de naturaleza cuantitativo, aplicada, de profundidad correlacional causal con alcance transversal. Se utilizó el método teóricos o lógicos, que admiten encontrar en la materia de investigación los lazos fundamentales y habilidades esenciales no descubiertos a través de los sentidos y la percepción; se usó el método deductivo que emplea la razón para manifestar los argumentos como una teoría científica, es otra palabras, aclarada a un acto en específico; a través del método hipotético deductivo o contrastación de hipótesis orientación de comprobación hipotético deductivo y para eso se formuló la siguiente hipótesis: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación:

Es no experimental, pues no existió dominio de ninguna variable del estudio, simplemente hubo análisis de los acontecimientos en su entorno original y consecutivamente estuvieron examinados (Hernández et al, 2010). En la exploración podemos observar los tipos de investigación, de acuerdo a la autora Landeau (2007):

a) Según su finalidad: es aplicada, por lo que considera el rango de intercomunicación causal de ambas variables y propone causar una transformación en la colectividad mediante el uso de los servicios disponibilidad, accesibilidad calidad, aceptabilidad y adaptabilidad.

b) Según su carácter o profundidad: es correlacional causal, porque permite determinar la interrelación de Gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

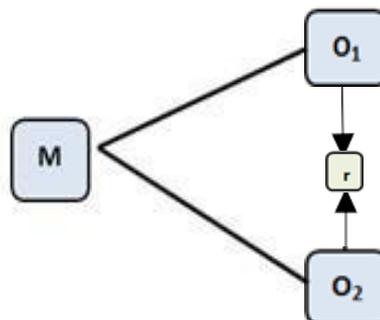
c) **Según su naturaleza o su enfoque:** pertenece al enfoque cuantitativo, puesto que se contarán las cifras luego de realizados los cuestionarios teniendo presente las dimensiones e indicadores de las variables.

d) **Según el alcance temporal:** es transversal, porque se dispone a demostrar la sociedad causal de las variables que se miden en el objetivo de estudio de la investigación, en un tiempo determinado (Hernández, et al., 2010).

e) **La investigación según su orientación:** es orientada evidenciar

3.1.2. Diseño de investigación: se utilizó el diseño correlacional causal transversal, según la definición es la encargada de verificar si existe relación entre dos variables, además verifica si hay relación de causa efecto entre ambas variables, es decir la variable independiente (Gestión del cambio) y la dependiente (desempeño laboral).

Estos diseños son los que explican la relación entre dos o más variables en un momento específico. Algunas explican las correlacionales, y otras explican la relación causa efecto (causales). Estos diseños transversales correlacionales-causales, lo que sucede es las causas y los efectos con anterioridad ya ha ocurrido o en algunos casos estos cambios se observan en el transcurso del estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 157). Aseveran que en esta manera de enfocar la investigación se tiene como objetivo principal realizar la evaluación que exista en la relación entre dos o más variables.



Dónde:

M : Muestra, servidores públicos de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

O₁ : Variable independiente: Gestión del cambio

O₂ : Variable dependiente: desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena

r : Relación de causalidad de las variables.

3.2. Variables y Operacionalización:

3.2.1 Variables:

Variable independiente: Gestión del cambio

(Kotter, 1996), expresa:

Para generar el cambio es necesario extender un sentido de urgencia en torno de la escasez de transformación. Es decir, generar el impulso de hacer las cosas bien en el acto, tanto en pensamiento como en el sentir, para poder derribar los peores obstáculos.

La gestión del cambio, busca generar el cambio de la cultura organizacional de manera permanente en los integrantes de la entidad con el fin de alcanzar las metas, a través del enfoque de los ocho pasos de John Kotter que se basa en originar un rumbo de urgencia, formar una poderosa coalición, desarrollar una visión para el cambio, comunicar la visión, eliminar los obstáculos, asegurar triunfos a corto plazo, construir sobre el cambio y anclar el cambio en la cultura de la entidad.

Variable dependiente:

Robbins, Stephen y Coulter (2013), expresa:

Desempeño laboral: sucesión de actos para medir el nivel de satisfacción que puede lograr un miembro del personal en la ejecución de sus responsabilidades o al llevar a cabo objetivos que les son designados. Los autores consideran que el establecimiento de una medida está ligada al desempeño laboral, ya que por medio de esto se determina, por lo que otorga juicio de evaluación del grado del cumplimiento personal con las metas de la organización.

3.2.2. Operacionalización de variables (Anexo 7)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población es la totalidad de los docentes y administrativos de la I.E “Santa Magdalena”, para el presente estudio lo conforman 70 personas, siendo los estratos: 01 directora, 01 sub director, 10 personal CAS administrativos, R.L 276 a 6 personas y 60 docentes.

Tabla 1

División de la población de la totalidad de docentes y administrativos de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

POBLACIÓN	GÉNERO		TOTAL
	Hombre	Mujer	
Directores	1	1	2
Personal CAS administrativo	8	3	11
Personal 276	3	3	6
Docentes	28	23	51
TOTAL	40	30	70

Fuente: Datos de la I.E Santa Magdalena, Guadalupe 2019.

▪ **Criterios de selección:**

Es el grupo de individuos que conforman una población objetivo, que tiene características comunes. Con esta finalidad se instituyen los puntos de vista de inclusión y exclusión:

Los **criterios de inclusión**, son las particularidades que tiene una persona con el fin de ser considerados parte de la población. Se analizó al personal de la I.E Santa Magdalena, personal directivo, docente y administrativo.

Los **criterios de exclusión**, son las peculiaridades o condiciones que la población no tiene para ser elegida y origina su exclusión de la investigación. En el caso de esta investigación, personal directivo de otras instituciones educativas de otro distrito, docentes de otro distrito, personal administrativo de una institución educativa de otro distrito.

3.3.2. Muestra: La muestra es censal porque está compuesta por el general del personal administrativo y docente de la I.E "Santa Magdalena". La muestra lo conformaran 70 personas, siendo los estratos: 01 directora, 01 sub director, 11 personal CAS administrativos, R.L 276 a 6 personas y 51 docentes.

3.3.3. Muestreo: Es la técnica empleada para preferir las piezas de la muestra del total de la población. "Es en un grupo de pautas, instrucciones y juicios a través de los que se escoge un grupo de peculiaridades de la población que simbolizan lo que se refleja en la totalidad de la población". (Mata et al, 1997, p. 19). La investigación fue de tipo no probabilístico y se consideró a toda la población como muestra por el reducido número.

3.3.4. Unidad de análisis: Cada miembro que tiene la misma característica seleccionados de la población para conformar la muestra. Servido público contratado o nombrado de ambos sexos de la I.E Santa Magdalena, Guadalupe 2019, que aceptaron participar voluntariamente de la tesis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas:

Es cuantitativa, se escoge y analiza información con el fin de brindar las soluciones a la dificultad, aparte de examinar las hipótesis y procesamientos estadísticos y realizar los comentarios concernientes, se utilizó la técnica de la encuesta, ayuda a lograr los de ambas variables, y con esto se logra relatar y explicar de manera minuciosa el concerniente problema. La encuesta establece frecuentemente, la única forma de encontrar percepciones, encontrar cualidades, tomar propuestas para el mejorar la entidad y alcanzar información similar.

3.4.2. Instrumentos

Son formas para evidenciar la hipótesis, acopiar datos de los investigados, y seleccione el más conveniente para su título de indagación (Garcés Paz, 2000, p. 115). Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 210). La escala se realiza en forma de afirmaciones y se les expone a los sujetos, para que den sus calificaciones. El cuestionario se elaboró en forma de preguntas cerradas, donde el encuestado tiene cinco opciones de respuesta; se recopiló información de ambas variables.

La sistematización y la elaboración de la información encontrada se lucharán luego de mostrar las primordiales herramientas de comprobación. El cuestionario, es un grupo de preguntas en relación a las variables (Chasteauneuf, 2009). Debe ser consecuente con el problema y la hipótesis (Brace, 2013). Referido a la variable de desempeño laboral, las dimensiones son: Desempeño de la tarea, contextual, adaptativo y proactivo. (Ramirez, 2013).

El cuestionario concerniente a la variable gestión del cambio elaborado por un grupo de preguntas cerradas, tiene 8 dimensiones: referido al sentido de urgencia, 4 ítem; formar una poderosa coalición, 5 ítem; desarrollar la visión, 5 ítem; comunicar la visión, 6 ítem; eliminar los obstáculos, 5 ítem; asegurar triunfos a corto plazo, 5 ítem; construya sobre el cambio 4 ítem; y anclar la cultura, 6 ítem.

El cuestionario concerniente a la variable desempeño laboral tiene cuatro dimensiones: desempeño de tarea, 7 ítem; contextual, 7 ítem; adaptativo, 8 ítem; y proactivo 8 ítem.

3.4.3. Validez y confiabilidad

- a) **Validez**, Es lo más cercano a lo “cierto” que podría obtener una estipulación, una deducción o solución. En otras palabras, La validez señala a mantener cuán verdaderas son las preguntas que contiene el instrumento. Se refiere al grado en que es verdaderamente valido si evalúa la variable que requiere calcular. Hernández et al. (1995),

considera que es válido un instrumento si mide lo que pretende medir. El enfoque utilizado para la presente investigación, se considera a tres expertos para evaluar los cuestionarios concedores del tema de investigación.

La validez total de un instrumento, comprende tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo. Para este caso, solo se hizo la validez de contenido y fue determinada mediante el coeficiente de Holsti con 3 expertos:

- Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar.
- Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo.
- Dr. Augusto Díaz Linares.

Al aplicar Holsti, a la variable independiente, gestión del cambio, se obtuvo que para el primer experto es de 87%; el segundo experto 86% y el tercero 88%, y en promedio 87% (bueno), por consecuente el instrumento es válido y coherente para los fines de la investigación.

Para la variable dependiente, desempeño laboral, resulto que para el primer experto es de 84%; el segundo experto 83% y el tercero 84%, y en promedio 84% (bueno), por consecuente el instrumento es válido y coherente para los fines de la investigación.

- b) Confiabilidad**, hace alusión si el instrumento actúa forma afín en cambiantes situaciones, es decir se alude al nivel en que su empleo a la misma personas o cosa causa efectos semejantes o sólidos con comprobaciones anteriores. En esa ruta la totalidad herramientas debe poseer su designación de confiabilidad según el estadístico que utilice. Existen varios métodos con el motivo de decretar la confiabilidad de instrumentos, el que se utilizó para esta investigación, es Coeficiente Alfa de Cronbach, este requiere única ejecución del instrumento de cálculo y origina cifras que fluctúan entre 0 y 1. La diferencia consiste en que no es preciso partir en partes a los ítems del instrumento de cálculo, sencillamente se

emplea el cálculo y se computa el factor. Para el cálculo de este coeficiente se utiliza un programa estadístico por computadora SPSSV23.

En esta averiguación, en la variable gestión del cambio, el valor del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = ,833$ por lo tanto la fiabilidad se considera buena. Así como también la confiabilidad para las dimensiones de la mencionada variable son: dimensión sentido de urgencia $\alpha=0.766$; dimensión formar una coalición $\alpha=0.802$; dimensión desarrollar la visión $\alpha=0.768$; la dimensión comunicar la visión $\alpha=0.826$; la dimensión eliminar los obstáculos $\alpha=0.802$; la dimensión asegurar triunfos a corto plazo $\alpha=0.607$; y la dimensión construye sobre el cambio $\alpha=0.833$; la dimensión fijar el cambio de cultura $\alpha=0.732$.

De igual manera para la variable desempeño laboral, el valor del Coeficiente de Alfa de Cronbach: $\alpha = ,838$ la confiabilidad también es buena. Así como también la confiabilidad para la dimensión de la mencionada variable son: la dimensión desempeño de la tarea $\alpha=0.883$; la dimensión desempeño contextual $\alpha=0.849$; la dimensión desempeño adaptativo $\alpha=0.915$; y finalmente la dimensión desempeño proactivo $\alpha=0.914$.

3.2. Procedimientos

La recopilación de datos cuantitativos se realiza mediante instrumentos de medición y representan las variables de nuestra investigación. Los instrumentos, simplifican la información que necesitamos de los encuestados de forma práctica. Se desarrolló definición conceptual y operacional, con sus respectivas dimensiones y criterios por variables y en cada criterio, ítems que miden las variables de estudio.

- La información debe ser cierta, en otros términos, oportuna y capaz, pues es inevitable precisar los orígenes y métodos correctos para el acopio.
- Para la recolección de información, se ha continuado el proceso a continuación:

- Por consiguiente, se crearon 2 cuestionarios, con el propósito de medir la variable independiente y la variable dependiente.
- Se efectuó con los aspectos, que están en relación con ambas variables, que son: personal directivo, administrativo y docente.
- Se incurrió en gran manera, en la integridad, honra y confianza en sus contestaciones.
- Finalmente se agradeció a los participantes, que colaboraron en el instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Estadística descriptiva: López (1996). La estadística descriptiva o deductiva, se puede definir como un método para describir numéricamente conjuntos numerosos. Consiste en el cómputo, orden y diversificación de la información encontrada al observar. Se elaboran tablas y figuras que resuelven la complejidad de la información. Así mismo, se computan medidas estadísticas que representan la repartición. No se realiza cálculo de probabilidades, solo se limita a realizar presunciones solamente con la información y medidas encontradas.

- Elaboración de la matriz de base de las variables.
- Elaboración de las tablas de distribución y su respectiva interpretación calculados a través de Excel.
- Elaboración de figuras estadísticas con Excel que concede sintetizar la información en una figura estadística, la misma que ocupa un lugar fundamental, porque genera facilidad para que sea más fácil de entender para cualquier lector.
- Para el proceso y creación de los estadísticos descriptivos (media aritmética, desviación estándar, varianza, mediana, moda) se utiliza el software de estadística de ciencias sociales (SPSS V23).

3.6.2. Estadística inferencial

López (1996). Es la destreza de conseguir con certeza conclusiones de la forma de provenir del acontecimiento que se trabaja es materia

de los diversos métodos de Deducción Estadística. Lo que programa y soluciona el problema de instaurar conjeturas y desenlaces habituales de la población por las respuestas adquiridas de los participantes. Las formas estadísticas son el enlace de lo visto (muestra) y lo no conocido (población). Su edificación y estudio quedan fundados en el cómputo de posibilidades. Así como también, la deducción estadística es sistemática que tiende a realizar evaluaciones, pronósticos, asimilaciones y generalidades de la población estadística por los datos encontrados en la muestra. Reconoce efectos derivados de la Estadística Descriptiva y descansa enérgicamente en el Cálculo de Probabilidades. Para el proceso y elaboración de las consecuencias de las hipótesis, se realizó a través del (SPSS V23). Para muestras iguales o mayores a 50 participantes, como la de la presente investigación, se realiza la prueba de kolmogorov- smirnov con Sig. menor al 5% que corresponde a los ajustes a una distribución no paramétrica, por eso se utilizó Taub de Kendall y Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El estudio resguarda la identificación de los encuestados, por tanto, los elementos éticos concernientes, como la confesión, los datos dados, la autonomía de participar sin revelar autonomía.

- La confidencia: Los datos que se alcanzarán no se muestran, ni se brindan para otro propósito que no haya consentido el encuestado.
- El consentir informativo: el fin que se sigue es el de consentir de los datos, solicitando los permisos necesarios de los servidores públicos de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.
- Libertad participativa: será dirigido a la mediación del servidor público, sin ser coartados y ser solo motivados por apoyar en la investigación.
- Anonimato informado: Desde que apertura el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

El resultado que se adquirieron, estuvieron probados en fundamento a las metas planteadas en el estudio. Motivo por el que, se manipuló coeficiente de Tau-b de Kendall y Rho de Spearman, con el propósito de establecer la influencia de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. Para acopiar los datos precisos, se aplicó los instrumentos con los que se compiló la información concerniente con las variables y sus dimensiones respuestas que se observan en el Anexo 4. Así como también, la observación de las respuestas se visualiza en las tablas, así como las figuras estadísticas.

Tabla 2

Distinción de los porcentajes descubiertos de las variables gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.

NIVELES	GESTIÓN DEL CAMBIO		DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%	F	%
Muy deficiente	1	1.9	1	1.9
Deficiente	18	34.6	1	1.9
Regular	32	61.5	42	80.8
Bueno	1	1.9	8	15.4
Muy bueno	0	0.0	0	0
TOTAL	52	100	52	100

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación:

En la tabla 2, se analiza que el nivel que prima en la variable gestión del cambio en la muestra encuestada, es el regular con 61.5%, continua deficiente con 34.6%, luego bueno y muy deficiente con el 1.9%. En paralelo con la variable desempeño laboral, el nivel que prima es el regular con 80.8%, continua el bueno con 15.4%, finalmente muy deficiente y deficiente con 1.9%.

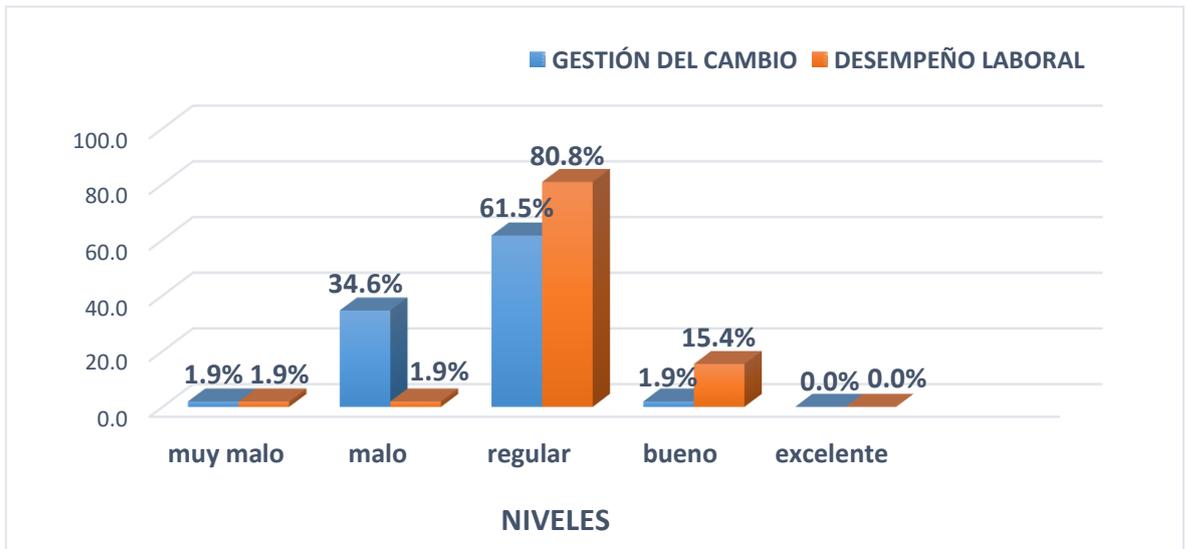


Figura 1: Distinción de los porcentajes descubiertos de las variables Gestión del Cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019

Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019

NIVELES	GESTIÓN DEL CAMBIO															
	SENTIDO DE URGENCIA		FORMAR UNA COALICIÓN		DESARROLLAR LA VISIÓN		COMUNICAR LA VISIÓN		ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS		ASEGURAR TRIUNFOS A CORTO PLAZO		CONSTRUYE SOBRE EL CAMBIO		FIJAR EL CAMBIO DE CULTURA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy malo	1	1.9	4	7.7	1	1.9	2	3.8	1	1.9	1	1.9	1	1.9	1	1.9
malo	11	21.2	27	51.9	45	86.5	43	82.7	46	88.5	45	86.5	44	84.6	43	82.7
Regular	34	65.4	19	36.5	4	7.7	5	9.6	4	7.7	5	9.6	6	11.5	7	13.5
Bueno	6	11.5	2	3.8	2	3.8	2	3.8	1	1.9	1	1.9	1	1.9	1	1.9
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	52	100	52	100	52	100	52	100	52	100	52	100	52	100	52	100

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación:

En la tabla 3, se analiza que de las 8 dimensiones de la variable gestión del cambio prima el nivel deficiente; y se especifica en el siguiente orden: sentido de urgencia con 65.4% en regular, se continua con 21.2% en deficiente y 11.5% en bueno; sin embargo en la dimensión formar una coalición con 51.9% en deficiente, luego 36.5% en regular y 7.7% en nivel muy deficiente; semejantemente en la dimensión desarrollar la visión con 86.5% en malo, seguido de regular con 7.7%, y 3.8% con bueno; así mismo la dimensión comunicar la visión con un 82.7% en malo, luego 9.6% en regular y 3.8% con muy deficiente y bueno; lo mismo que ocurre en la dimensión eliminar los obstáculos con 88.5% en deficiente, luego 7.7% en regular y 1.9% en muy deficiente y bueno; semejantemente en la dimensión asegurar triunfos a corto plazo con 86.5% en deficiente, luego regular

con 9.6%, y 1.9% con muy deficiente y bueno; así mismo la dimensión comunicar la visión con 82.7% en deficiente, continua 9.6% en regular y 3.8% con muy deficiente y bueno; también la dimensión construye sobre el cambio con 84.6% en deficiente, continua 11.5% en regular y 1.9% con muy deficiente y bueno; y por último la dimensión fijar el cambio de cultura con 82.7% en deficiente, luego 13.5% en regular y un 1.9% en muy deficiente y bueno.

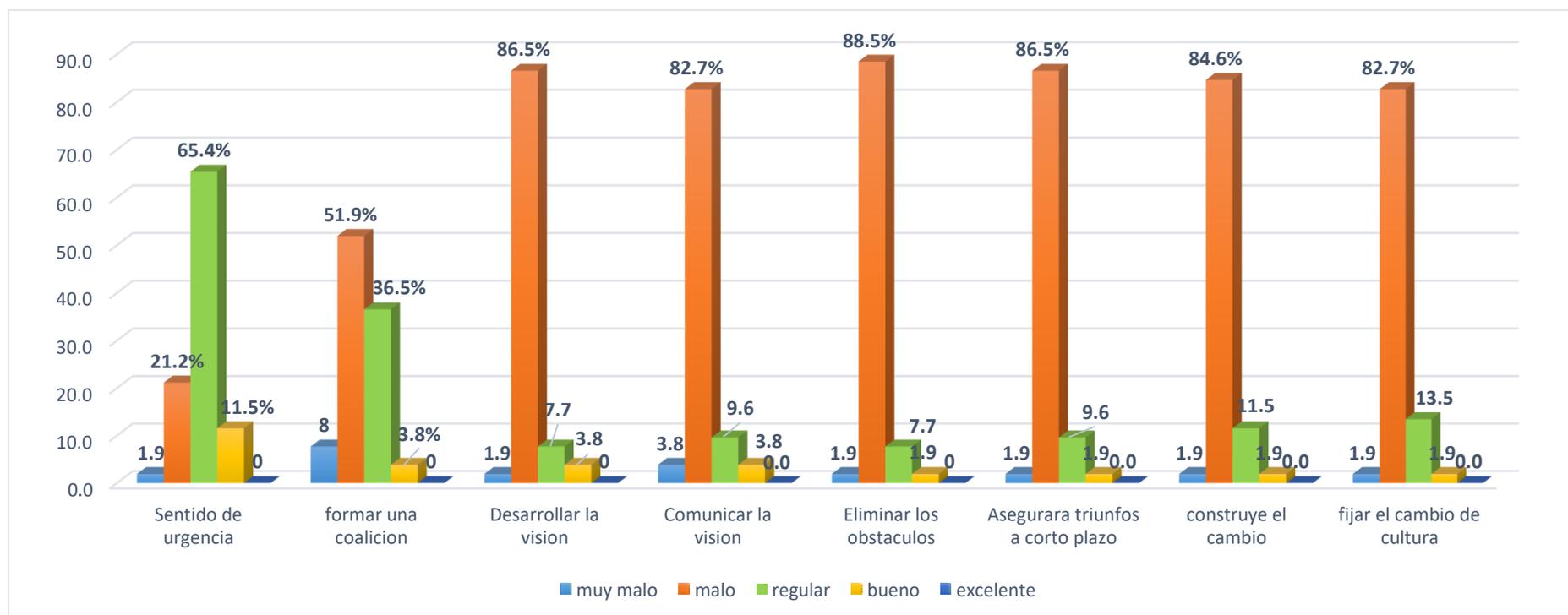


Figura 2: Distinción de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable Gestión del Cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019

Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Diferenciación de los puntajes adquiridos de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.

DESEMPEÑO LABORAL									
NIVELES	DESEMPEÑO DE LA TAREA		DESEMPEÑO CONTEXTUAL		DESEMPEÑO ADAPTATIVO		DESEMPEÑO PROACTIVO		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
	Muy deficiente	1	1.9	1	1.9	1	1.9	1	1.9
Deficiente	3	5.8	10	19.2	8	15.4	16	30.8	
Regular	46	88.5	39	75	41	78.8	36	69.2	
Bueno	2	3.8	2	3.8	2	3.8	2	3.8	
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	52	100	52	100	52	100	52	100	

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación:

En la tabla 4, se indica que en la variable desempeño laboral en cuatro de sus dimensiones prepondera el nivel regular, en la dimensión desempeño de la tarea con 88.5% en regular, seguidamente de 5.8% en deficiente, continua 3.8 en bueno; la dimensión desempeño contextual con 75% en regular, después 19.2% en deficiente y 3.8 en bueno, la dimensión desempeño adaptativo con 78.8% en regular, seguido de deficiente con 15.4% y 3.8% en bueno, finalmente y en forma similar la dimensión desempeño proactivo con 69.2% en regular, seguido del deficiente con 30.8% y 3.8% en nivel bueno.

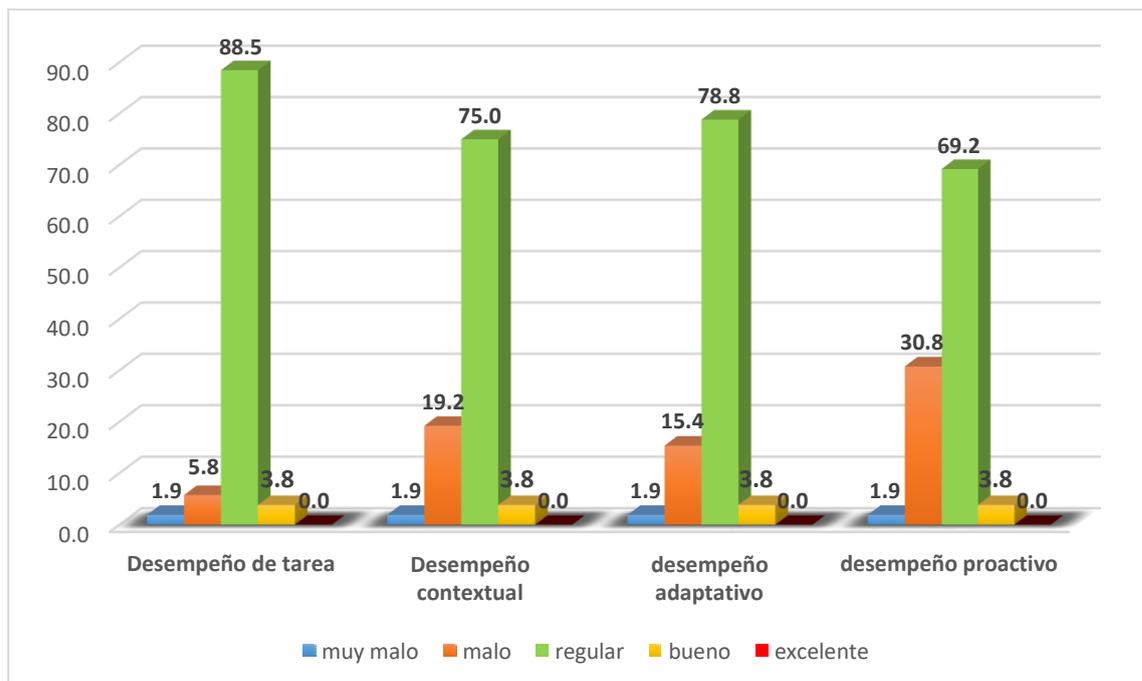


Figura 3: Distinción de los puntajes alcanzados de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.

Fuente: Tabla 4

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba no paramétrica de kolmogrov Smirnov

Tabla 5

Prueba de kolmogrov Smirnov de los puntajes sobre la variable gestión del cambio y la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.

	Kolmogrov- Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Sentido de Urgencia	,205	52	,000
Formar una coalición	,132	52	,025
Desarrollar la visión	,397	52	,000
Comunicar la visión	,380	52	,000
Eliminar los obstáculos	,271	52	,000
Asegurar triunfos a corto plazo	,386	52	,000
Construye sobre el cambio	,346	52	,000
Fijar el cambio de cultura	,335	52	,000
Gestión del cambio	,197	52	,000
Desempeño de la tarea	,261	52	,000
Desempeño contextual	,260	52	,000
Desempeño adaptativo	,303	52	,000
Desempeño proactivo	,217	52	,000
Desempeño laboral	,165	52	,001

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación

En la tabla 5 en la prueba de normalidad *Kolmogrov Smirnov* de la variable la variable gestión del cambio y desempeño laboral de futuras generaciones al disfrute de los recursos naturales y sus dimensiones, manifestándose el nivel de significancia de la mencionada prueba, los valores menor al 5% de sig. estándar ($p < 0.05$), en la totalidad de las dimensiones; por consiguiente su repartición es no normal, y destinaremos el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall y Rho de Spearman.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

H_i: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

Tabla 6

Tabla de contingencia de la gestión del cambio y desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

GESTIÓN DEL CAMBIO		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	excelente	
Muy malo	N°	1	0	0	0	0	1
	%	1.9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	1	15	1	0	17
	%	0,0%	1.9%	28.8%	1,9%	0,0%	32,7%
Regular	N°	0	0	27	6	0	33
	%	0,0%	0.0%	51.9%	11.5%	0,0%	63,5%
Bueno	N°	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0.0%	1.9%	0,0%	1.9%
excelente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	N°	1	1	42	8	0	52
	%	1.9%	1.9%	80.8%	15.4%	0,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.353 Sig. P = 0.00 < 0.01; Rho de Spearman = 0,359

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación:

En la tabla 6 se observa que el 51.9% de la muestra aprecian un nivel regular en la variable gestión del cambio y desempeño laboral, a diferencia que el 28.8% de la muestra consideran con nivel malo a gestión del cambio y nivel regular a desempeño laboral. El valor (τ) es 0.353 con una sig. = 0.00 menor al 1% de sig. Estándar ($P < 0.01$), p (ρ) = 0.359 (positiva baja); manifestándose que la gestión del cambio influye muy significativamente en desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena.

4.2.3. Prueba de las hipótesis específicas

H₁: La gestión del cambio referidas a crear un sentido de urgencia influye significativamente en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Tabla 7

Tabla de contingencia de la dimensión sentido de urgencia en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

SENTIDO DE URGENCIA		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	excelente	
Muy malo	N°	0	0	1	0	0	1
	%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	1	4	1	0	17
	%	0,0%	1,9%	7,7%	1,9%	0,0%	32,7%
Regular	N°	1	0	32	5	0	33
	%	1,9%	0,0%	61,5%	9,6%	0,0%	63,5%
Bueno	N°	0	0	5	2	0	1
	%	0,0%	0,0%	9,6%	3,8%	0,0%	1,9%
excelente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	N°	1	1	42	8	0	52
	%	1,9%	1,9%	80,8%	15,4%	0,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.160 Sig. P = 0.309 > 0.05; Rho de Spearman = 0.168 (positiva muy baja)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 7 se establece que el 61.5% de los encuestados estiman nivel regular en la dimensión sentido de urgencia al igual que la variable desempeño laboral, a diferencia que el 9.6% de los encuestados estiman nivel regular en la dimensión sentido de urgencia y bueno en la variable desempeño laboral. El valor (τ) es 0.160 con una sig. = 0.058 que es mayor al 5% de Sig. estándar ($P > 0.05$), ρ (rho) = 0.168 (positiva baja y despreciable); demostrándose que la dimensión sentido de urgencia no influye significativamente el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

H₂: La gestión del cambio referido a formar una poderosa coalición influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019

Tabla 8

Tabla de contingencia de la dimensión formar una coalición en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

FORMAR UNA COALICIÓN		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	excelente	
Muy malo	N°	1	0	2	1	0	4
	%	1,9%	0,0%	3,8%	1,9%	0,0%	7,7%
Malo	N°	0	1	23	3	0	27
	%	0,0%	1,9%	44,2%	5,8%	0,0%	51,9%
Regular	N°	0	0	17	3	0	20
	%	0,0%	0,0%	32,7%	5,8%	0,0%	38,5%
Bueno	N°	0	0	0	2	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%
excelente	N°	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%
Total	N°	1	1	42	8	0	52
	%	1,9%	1,9%	80,8%	15,4%	0,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0. 168 Sig. P = 0.064 > 0.05; Rho de Spearman = 0. 173 (muy débil)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 8 se precisa que el 44,2% de los encuestados estiman un nivel malo en la dimensión formar una coalición y regular en desempeño laboral, a diferencia que el 32,7% de los encuestados estiman un regular en formar una coalición y regular en desempeño laboral. El valor (τ) es 0.168 con una sig. =0.064 que es mayor al 5% ($P>0.05$), Rho de Spearman = 0.173 (muy débil y despreciable); demostrándose que la dimensión formar una coalición no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

H₃: La gestión del cambio referido a crear una visión para el cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

Tabla 9

Tabla de contingencia de la dimensión crear una visión en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

CREAR UNA VISION		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	excelente	
Muy malo	N°	1	0	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	1	39	5	0	45
	%	0,0%	1,9%	75,0%	9,6%	0,0%	86,5%
Regular	N°	0	0	3	1	0	4
	%	0,0%	0,0%	5,8%	1,9%	0,0%	7,7%
Bueno	N°	0	0	0	2	0	2
	%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%
excelente	N°	0	0	0	0	0	52
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	N°	1	1	42	8	0	52
	%	1,9%	1,9%	80,8%	15,4%	0,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0. 435 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman = 0.444 (positiva moderada)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 9 se precisa que el 75.0% de la muestra estiman un nivel malo en la dimensión crear una visión y nivel regular en desempeño laboral, así como el 9.6% de la muestra perciben un nivel malo en la dimensión crear una visión y nivel bueno en desempeño laboral. El valor (τ) es 0.435 con sig. P= 0.00 menor al 1% (P<0.01), P (rho) = 0.444 (positiva moderada); comprobándose que la dimensión crear una visión influye muy significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

H4: La gestión del cambio referido a comunicar la visión influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

Tabla 10

Tabla de contingencia de la dimensión comunicar la visión en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

COMUNICAR LA VISION		DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL
		muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	
Muy malo	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
malo	N°	0	1	38	6	45
	%	0,0%	1,9%	73,1%	11,5%	86,5%
Regular	N°	0	0	4	2	6
	%	0,0%	0,0%	7,7%	3,8%	11,5%
Total	N°	1	1	42	8	52
	%	1,9%	1,9%	80,8%	15,4%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0. 291 Sig. P = 0.004 < 0.01; Rho de Spearman = 0.295 (positiva baja)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 10 se precisa que el 73.1% de la muestra estiman un nivel malo en la dimensión comunicar la visión y nivel regular en desempeño laboral, así como el 11.5% de la muestra perciben un nivel malo en la dimensión comunicar la visión y nivel bueno en desempeño laboral. El valor (τ) es 0.291 con una sig. = 0.00 menor al 1% de Sig= (P<0.01), p (rho) = 0.295 (positiva moderada); comprobándose que la dimensión comunicar la visión influye muy significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

H5: La gestión del cambio referido a eliminar los obstáculos influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

Tabla 11

Tabla de contingencia de la dimensión eliminar los obstáculos en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

ELIMINAR OBSTÁCULOS		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	
Muy malo	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	1	36	6	43
	%	0,0%	1,9%	69,2%	11,5%	82,7%
Regular	N°	0	0	5	1	6
	%	0,0%	0,0%	9,6%	1,9%	11,5%
Bueno	N°	0	0	1	1	2
	%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%	3,8%
Total	N°	1	1	42	8	52
	%	1,9%	1,9%	80,8%	15,4%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.235 Sig. P = 0.021 < 0.05; Rho de Spearman = 0.241 (positive media)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 11 se precisa que el 69.2% de la muestra estiman un nivel malo en la dimensión eliminar obstáculos en desempeño laboral, a diferencia que el 22.1% de los participantes perciben un nivel malo en la dimensión eliminar obstáculos y bueno en desempeño laboral. El valor (τ) es 0.235 con una significancia de 0.021 menor al 5% de sig= (P<0.05), p (rho)= 0.241 (positiva media); demostrándose que la dimensión eliminar obstáculos influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo – 2019.

H₆: La gestión del cambio referidas a asegurar triunfos a corto plazo influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

Tabla 12

Tabla de contingencia de la dimensión asegurar triunfos a corto plazo en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

ASEGURAR TRIUNFOS A CORTO PLAZO		DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	
Muy deficiente	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Deficiente	N°	0	0	38	7	45
	%	0,0%	0,0%	73,1%	13,5%	86,5%
Regular	N°	0	1	4	1	6
	%	0,0%	1,9%	7,7%	1,9%	11,5%
Total	N°	1	1	42	8	52
	%	1,9%	1,9%	80,8%	15,4%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.043 Sig. P = 0.233 > 0.05; Rho de Spearman = 0.046 (muy débil)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 12 se detalla que el 73.1% de la muestra estiman un nivel deficiente en asegurar los triunfos a corto plazo y nivel regular en la variable desempeño laboral, a diferencia que el 13.5% de los encuestados estiman un nivel deficiente en asegurar triunfos a corto plazo y nivel bueno en la variable desempeño laboral. El valor (τ) es 0.043 con una sig.= de 0.233 mayor al 5% de sig. estándar ($P > 0.05$), ρ (rho)= 0.046 (muy débil y despreciable); demostrándose que la dimensión asegurar triunfos a corto plazo no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

H7: La gestión del cambio referido a construir sobre el cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

Tabla 13

Tabla de contingencia de la dimensión construir sobre el cambio en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

CONSTRUIR SOBRE EL CAMBIO		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	
Muy malo	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	0	8	0	8
	%	0,0%	0,0%	15,4%	0,0%	15,4%
Regular	N°	0	1	34	7	42
	%	0,0%	1,9%	65,4%	13,5%	80,8%
Bueno	N°	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
Total	N°	1	1	42	8	52
	%	1,9%	1,9%	80,8%	15,4%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.325 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman = 0.332 (positive baja)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 13 se observa que el 65.4% de la muestra estiman un nivel regular en construir el cambio y también regular en la dimensión desempeño laboral, a diferencia que el 15.4% de los encuestados estiman un nivel malo en la dimensión construir para el cambio y un nivel regular en la variable desempeño laboral. El valor (τ) es 0.325 con una sig.=0.000 menor al 1% de sig. Estándar ($P < 0.01$), ρ (rho)= 0.332 (positiva baja); demostrándose que la dimensión construir sobre el cambio influye muy significativamente en la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

H₈: La gestión del cambio referido a anclar el cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

Tabla 14

Tabla de contingencia de la dimensión anclar el cambio en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

ANCLAR EL CAMBIO		DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	
Muy deficiente	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Deficiente	N°	0	0	36	7	43
	%	0,0%	0,0%	69,2%	13,5%	82,7%
Regular	N°	0	1	6	1	8
	%	0,0%	1,9%	11,5%	1,9%	15,4%
Total	N°	1	1	42	8	52
	%	1,9%	1,9%	80,8%	15,4%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.005 Sig. P = 0.350 > 0.05; Rho de Spearman= 0.007(nula)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 14 se precisa que el 69.2% de la muestra estiman un nivel deficiente en la dimensión anclar el cambio y nivel regular en la variable desempeño laboral, a diferencia del 13.5% de la muestra estiman un nivel deficiente en la dimensión anclar el cambio y un bueno en la variable desempeño laboral. El valor (τ) es 0.05 con una significancia de 0.350 mayor al 5% de sig. estándar ($P > 0.05$), el ρ (rho) = 0.007 (nula y despreciable); demostrándose que anclar el cambio no influye significativamente en la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

H₉: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño de la tarea del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Tabla 15

Tabla de contingencia de la variable gestión del cambio en la dimensión desempeño de la tarea de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

GESTIÓN DEL CAMBIO		DESEMPEÑO DE LA TAREA				Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	
Muy malo	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	3	14	0	17
	%	0,0%	5,8%	26,9%	0,0%	32,7%
Regular	N°	0	0	32	1	33
	%	0,0%	0,0%	61,5%	1,9%	63,5%
Bueno	N°	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%
Total	N°	1	3	47	1	52
	%	1,9%	5,8%	90,4%	1,9%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0. 415 Sig. P = 0.000 < 0.01; Rho de Spearman = 0.422 (positiva media)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 15 se precisa que el 26.9% de la muestra estiman un nivel regular en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño de la tarea, a diferencia que el 26.9% de los encuestados estiman un nivel malo en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño de la tarea. El valor (τ) es 0.415 con una sig. 0.00 menos al 1% de sig. Estándar ($P < 0.01$), el p (rho) = 0.422 (positiva media); demostrándose que la gestión del cambio influye muy significativamente en la dimensión desempeño de la tarea de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

H₁₀: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño contextual del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Tabla 16

Tabla de contingencia de la variable gestión del cambio en la dimensión desempeño contextual de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

GESTIÓN DEL CAMBIO		DESEMPEÑO CONTEXTUAL				Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	
Muy malo	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	4	13	0	17
	%	0,0%	7,7%	25,0%	0,0%	32,7%
Regular	N°	0	6	26	1	33
	%	0,0%	11,5%	50,0%	1,9%	63,5%
Bueno	N°	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%
Total	N°	1	10	40	1	52
	%	1,9%	19,2%	76,9%	1,9%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.179 Sig. P = 0.033 < 0.05; Rho de Spearman = 0.183 (positiva muy baja)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 16 se precisa que el 50.0% de la muestra estiman un nivel regular en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño contextual, a diferencia que el 25.0% de los encuestados estiman un nivel malo en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño contextual. El valor (τ) es 0.179 con una sig.= 0.033 que es menos al 5% de sig. Estándar ($P < 0.05$), el p (rho) = 0.183 (positiva muy baja); demostrándose que la gestión del cambio influye significativamente en la dimensión desempeño contextual de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019.

H₁₁: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño adaptativo del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Tabla 17

Tabla de contingencia de la variable gestión del cambio en la dimensión desempeño adaptativo de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

GESTIÓN DEL CAMBIO		DESEMPEÑO ADAPATIVO				Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	
Muy malo	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	3	14	0	17
	%	0,0%	5,8%	26,9%	0,0%	32,7%
Regular	N°	0	5	27	1	33
	%	0,0%	9,6%	51,9%	1,9%	63,5%
Bueno	N°	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
Total	N°	1	8	41	2	52
	%	1,9%	15,4%	78,8%	3,8%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.228 Sig. P = 0.007 < 0.01; Rho de Spearman = 0.234 (positiva baja)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 17 se precisa que el 26.9% de la muestra estiman un nivel regular en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño adaptativo, a diferencia que el 26.9% de los encuestados estiman malo en la variable gestión del cambio y regular en la dimensión desempeño adaptativo. El valor (τ) es 0.228 con una sig.= 0.007 que es menor al 5% de sig. Estándar ($P < 0.05$), ρ (rho) = 0.234 (positiva baja); demostrándose que la gestión del cambio influye muy significativamente en la dimensión desempeño adaptativo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

H₁₂: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño proactivo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Tabla 18

Tabla de contingencia de la variable gestión del cambio en la dimensión desempeño proactivo de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

GESTIÓN DEL CAMBIO		DESEMPEÑO PROACTIVO				Total
		Muy malo	malo	Regular	Bueno	
Muy malo	N°	1	0	0	0	1
	%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Malo	N°	0	6	9	2	17
	%	0,0%	11,5%	17,3%	3,8%	32,7%
Regular	N°	0	10	12	11	33
	%	0,0%	19,2%	23,1%	21,2%	63,5%
Bueno	N°	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
Total	N°	1	16	21	14	52
	%	1,9%	30,8%	40,4%	26,9%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.247 Sig. P = 0.017 < 0.05; Rho de Spearman = 0.264 (positiva baja)

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Interpretación: En la tabla 18 se precisa que el 23.1% de la muestra de encuestados estiman un nivel regular en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño proactivo, a diferencia que el 17.3% de los encuestados estiman un nivel malo en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño proactivo. El valor (τ) es 0.247 con una sig.= 0.017 que es menos al 5% de sig. estándar ($P < 0.05$), ρ (rho)= 0.264 (positiva baja); demostrándose que la gestión del cambio influye significativamente en la dimensión desempeño proactivo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

4.3. Regresión lineal y coeficiente de determinación:

4.3.1. Regresión lineal y coeficiente de determinación de las variables:
Gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena,
Pacasmayo-2019.

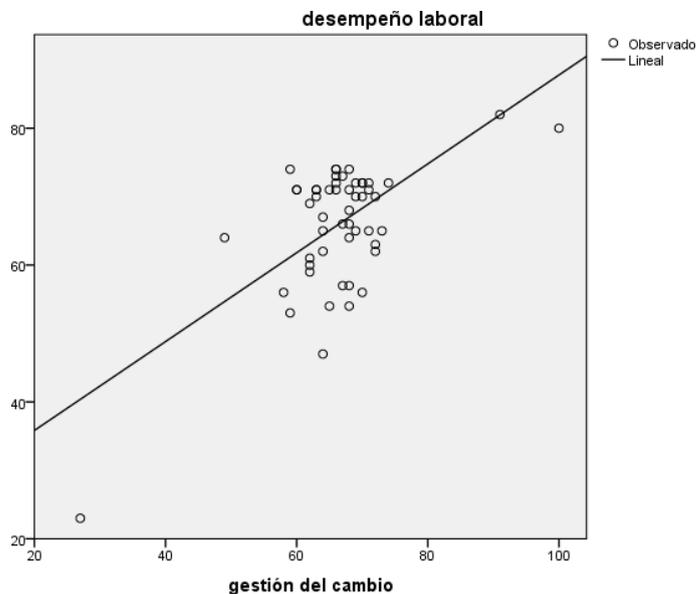


Figura 4: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 4, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 22.84 + 0.65X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.41$. Según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , que la gestión del cambio explica en 41% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 59% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de gestión del cambio aumentan, el desempeño laboral aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente= X "gestión del cambio" y la variable dependiente= Y "desempeño laboral" es: Desempeño laboral= $22.84 + 0.65$ gestión del cambio a mayor gestión del cambio, mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente la gestión del cambio, el desempeño laboral se incrementara en 0.65

4.3.2. Regresión lineal y coeficiente de determinación de la dimensión crear un sentido de urgencia y la variable desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.

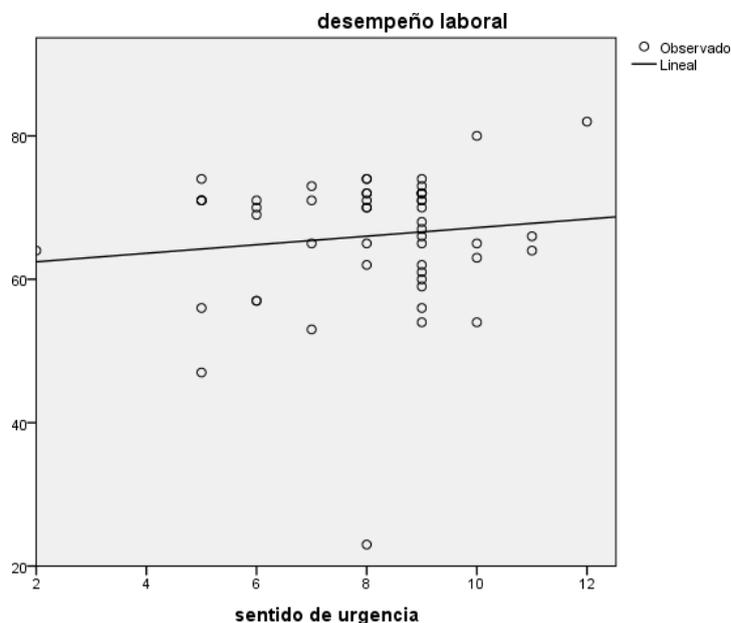


Figura 5: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión sentido de urgencia y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 5, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 61,25 + 0.60X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.014$. según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la dimensión sentido de urgencia explica en 0.014% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 99.986% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de gestión del cambio aumentan, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión independiente= X "sentido de urgencia" y la variable dependiente= Y "desempeño laboral" es: Desempeño laboral= $61,25 + 0.60$ sentido de urgencia; a mayor sentido de urgencia, mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente el sentido de urgencia, el desempeño laboral se incrementara en 0.60.

4.3.3. Regresión lineal y coeficiente de determinación de la dimensión formar una poderosa coalición y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

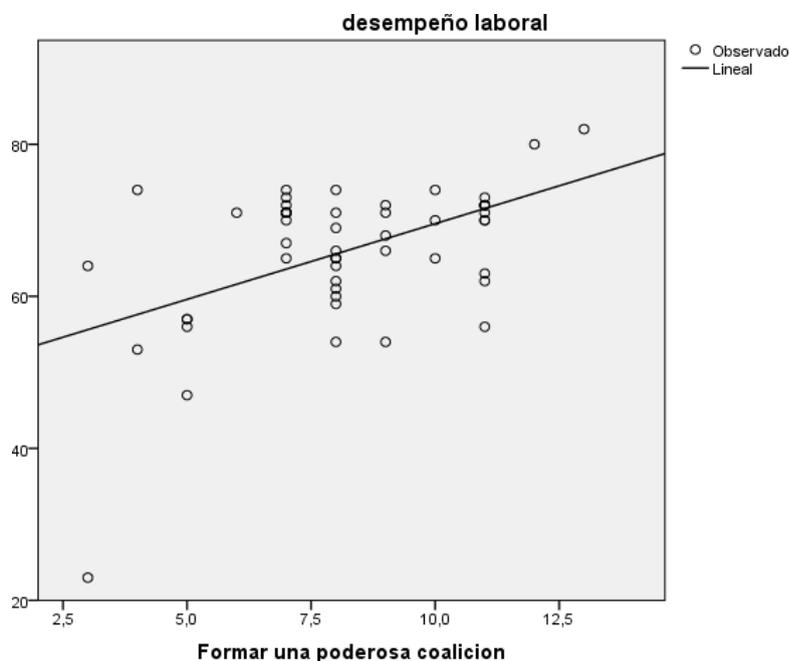


Figura 6: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión formar una poderosa coalición y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 6, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 49,64 + 1,99X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.253$, se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la dimensión formar una poderosa coalición explica en 25% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena-2019 y el 75% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de gestión del cambio aumentan, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión independiente= X “formar una poderosa coalición” y la variable dependiente= Y “desempeño laboral” es: Desempeño laboral= $49.64 + 1.99$ formar una poderosa coalición; a mayor formación de una poderosa coalición, mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente formar una poderosa coalición, el desempeño laboral se incrementara en 1.99.

4.3.3. Regresión lineal y coeficiente de determinación de la dimensión crear una visión y el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

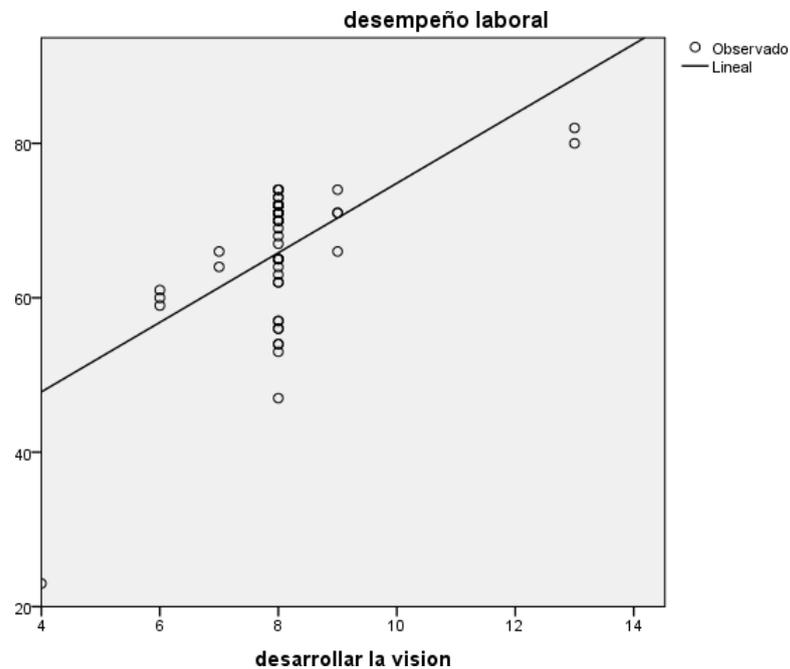


Figura 7: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión desarrollar la visión y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 7, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 29,79 + 4,50X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,38$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la dimensión crear una visión explica en 38% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 62% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de gestión del cambio aumentan, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión independiente=X “crear una visión” y la variable dependiente=Y “desempeño laboral” es: Desempeño laboral= $29,79 + 4,50$ crear una visión; a mayor creación de una visión, mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente crear una visión, el desempeño laboral se incrementara en 4.50.

4.3.4. Regresión lineal y coeficiente de determinación de la dimensión comunicar la visión y el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

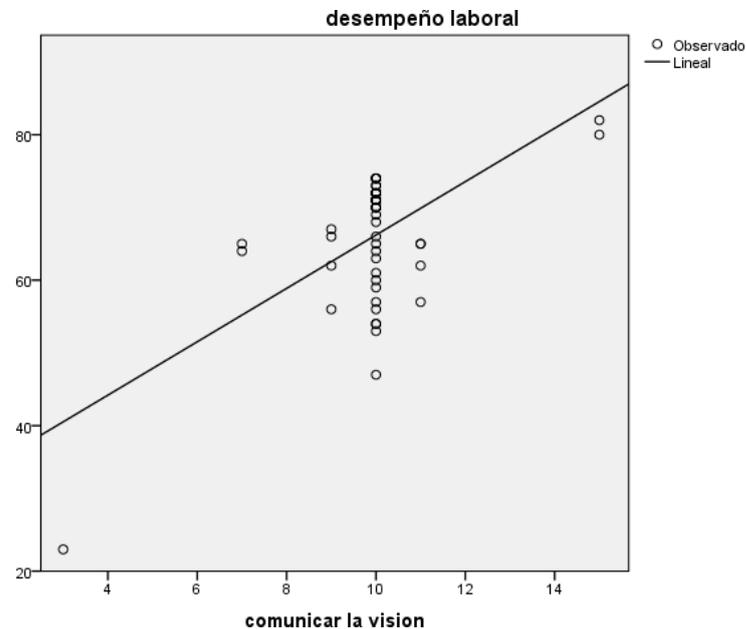


Figura 8: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión comunicar la visión y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 8, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 29,52 + 3,67X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,37$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la dimensión comunicar la visión explica en 37% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 63% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la dimensión comunicar la visión aumentan, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión independiente= X “comunicar una visión” y la variable dependiente= Y “desempeño laboral” es: Desempeño laboral= $29,52 + 3,67$ comunicar la visión; a mayor comunicar la visión, mayor desempeño laboral. Por cada punto de comunicar la visión, el desempeño laboral se incrementará en 3,67.

4.3.5. Regresión lineal y coeficiente de determinación de la dimensión eliminar los obstáculos y el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

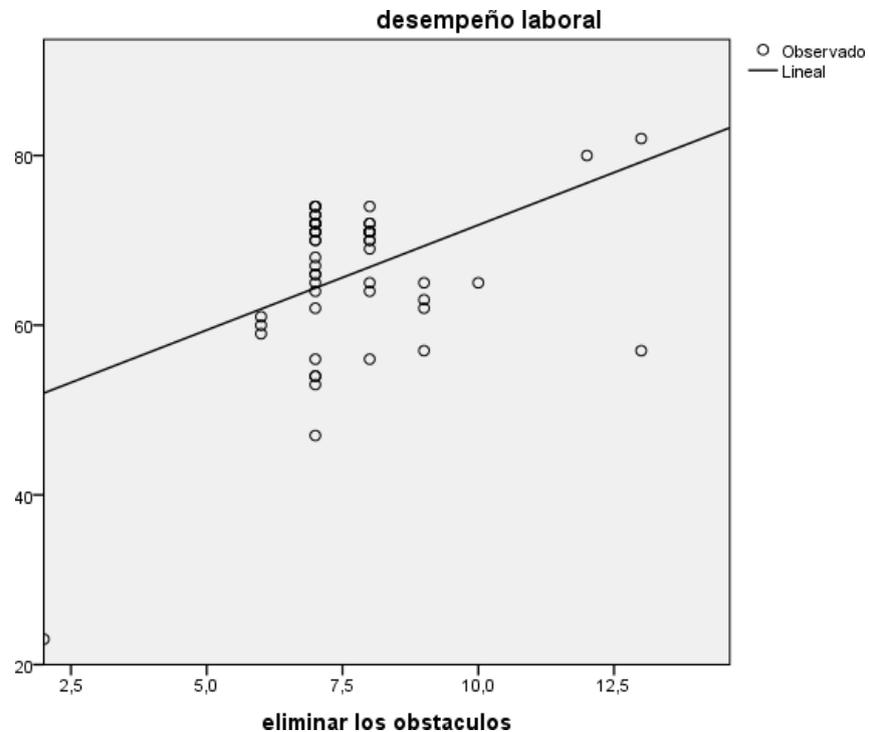


Figura 9: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión eliminar los obstáculos y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 9, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 47.05 + 2.48X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,19$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la dimensión eliminar los obstáculos en 19% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 81% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la dimensión comunicar la visión aumentan, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión independiente= X “eliminar los obstáculos” y la variable dependiente= Y “desempeño laboral” es: Desempeño laboral= $47.05 + 2,48$ eliminar los obstáculos; a mayor eliminar los obstáculos, mayor desempeño laboral. Por cada punto de eliminar los obstáculos, el desempeño laboral se incrementará en 2,48.

4.3.6. Regresión lineal y coeficiente de determinación de la dimensión asegurar triunfos a corto plazo y el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

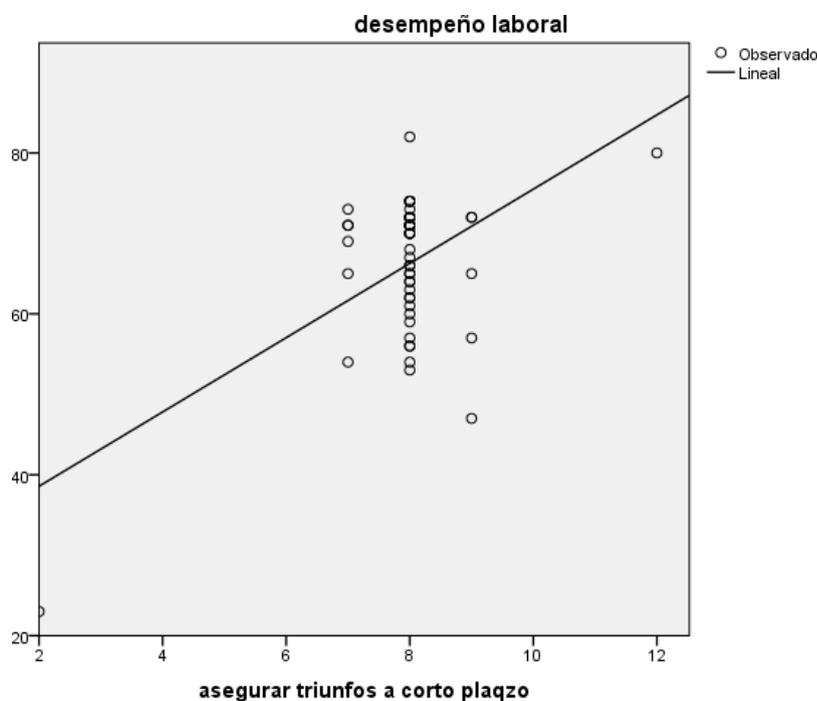


Figura 10: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión asegurar triunfos a corto plazo y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 10, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 29,34 + 4,62X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,30$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la dimensión asegurar triunfos a corto plazo en 30% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 70% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la dimensión asegurar triunfos a corto plazo aumentan, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión independiente= X “asegurar éxitos a plazo corto” y la variable dependiente= Y “desempeño laboral” es: Desempeño laboral= $29,34 + 4,62$ asegurar logros a plazo corto; a asegurar triunfos a plazo corto, mayor desempeño laboral. Por cada punto de asegurar éxitos a plazo corto, el desempeño laboral se incrementará en 4,62.

4.3.7. Regresión lineal y coeficiente de determinación de la dimensión construir sobre el cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

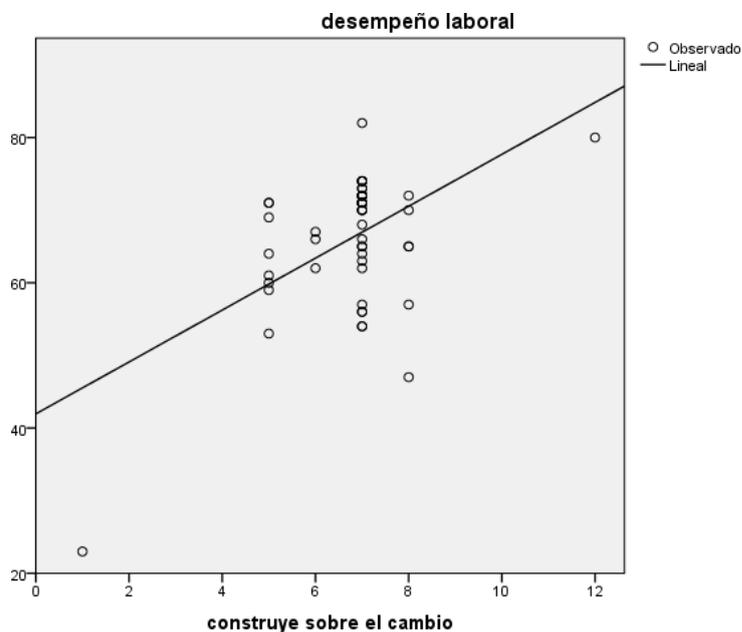


Figura 11: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión construye sobre el cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 11, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 41,95 + 3,57X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,28$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la dimensión construir sobre el cambio en 28% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 72% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la dimensión construir sobre el cambio aumentan, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión independiente= X “construir sobre el cambio” y la variable dependiente= Y “desempeño laboral” es: Desempeño laboral= $41,95 + 3,57$ construir sobre el cambio; construir sobre el cambio, mayor desempeño laboral. Por cada punto de construir sobre el cambio, el desempeño laboral se incrementará en 3,57.

4.3.8. Regresión lineal y coeficiente de determinación de la dimensión anclar el cambio y el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

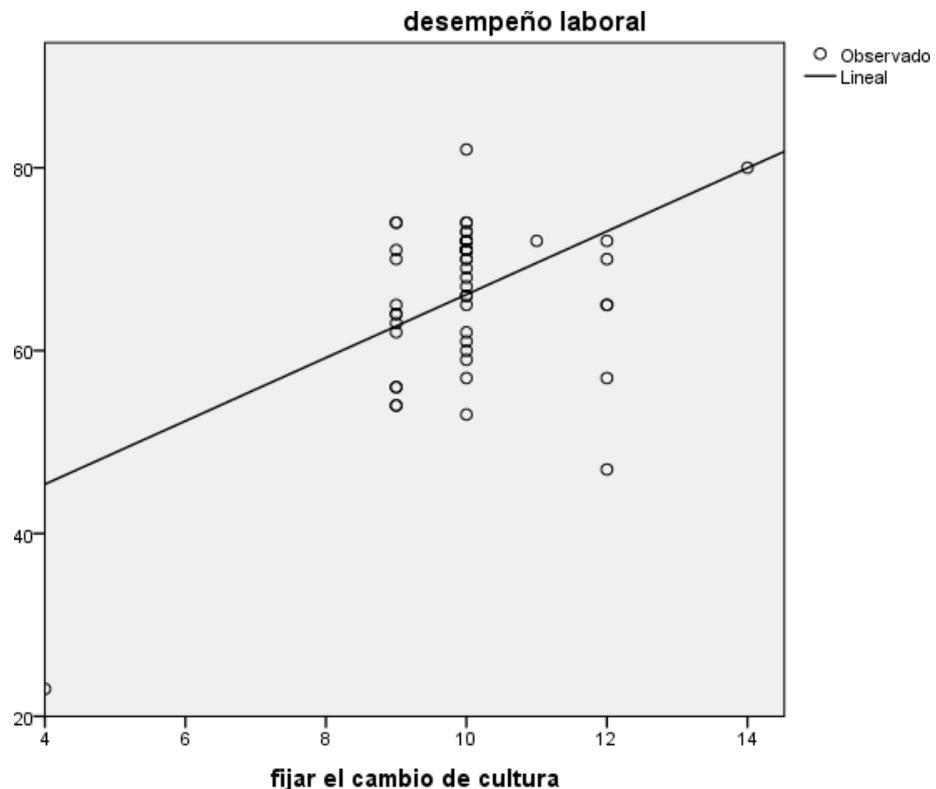


Figura 12: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la dimensión cambio de cultura y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 12, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 31,55 + 3,46X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,24$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la dimensión anclar el cambio en 24% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 76% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la dimensión anclar el cambio aumentan, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión independiente=X “anclar el cambio” y la variable dependiente=Y “desempeño laboral” es: Desempeño laboral= $31,55 + 3,46X$; anclar el cambio, mayor desempeño laboral. Por cada punto de anclar el cambio, el desempeño laboral se incrementará en 3,46.

4.3.9. Regresión lineal y coeficiente de determinación en la dimensión desempeño de la tarea y la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

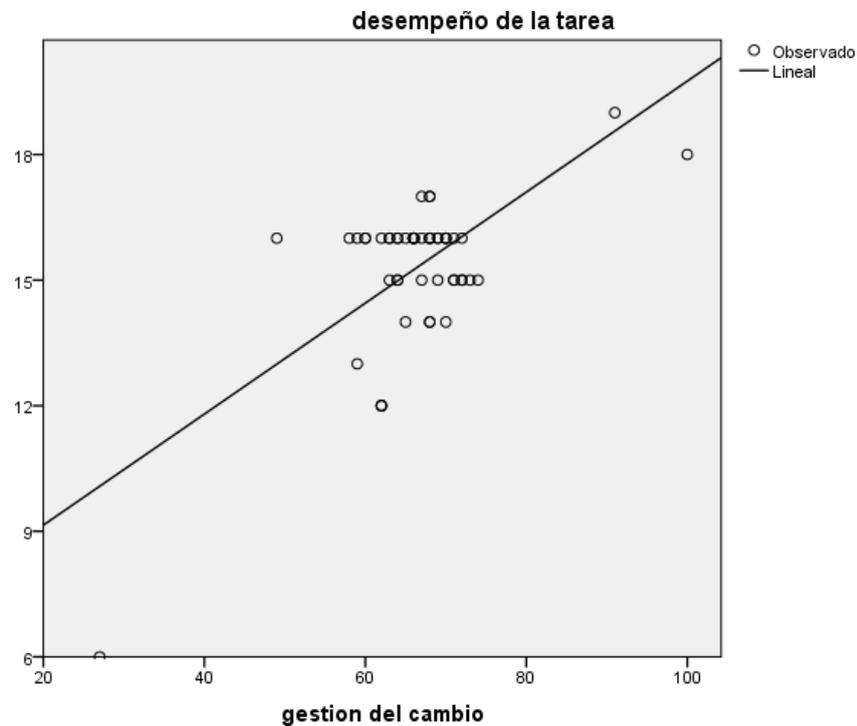


Figura 13: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y la dimensión desempeño de la tarea de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 13, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 6,50 + 0,13X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,44$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la variable gestión del cambio el cambio en 56% y la dimensión desempeño de la tarea de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 76% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la variable gestión del cambio, el desempeño laboral aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente= X “gestión del cambio” y la dimensión dependiente= Y “desempeño de la tarea” es: Desempeño de la tarea= $31,55 + 3,46$; gestión del cambio, mayor desempeño de la tarea. Por cada punto de gestión del cambio, el desempeño de la tarea se incrementará en 3,46.

4.3.10. Regresión lineal y coeficiente de determinación en la dimensión desempeño contextual y la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

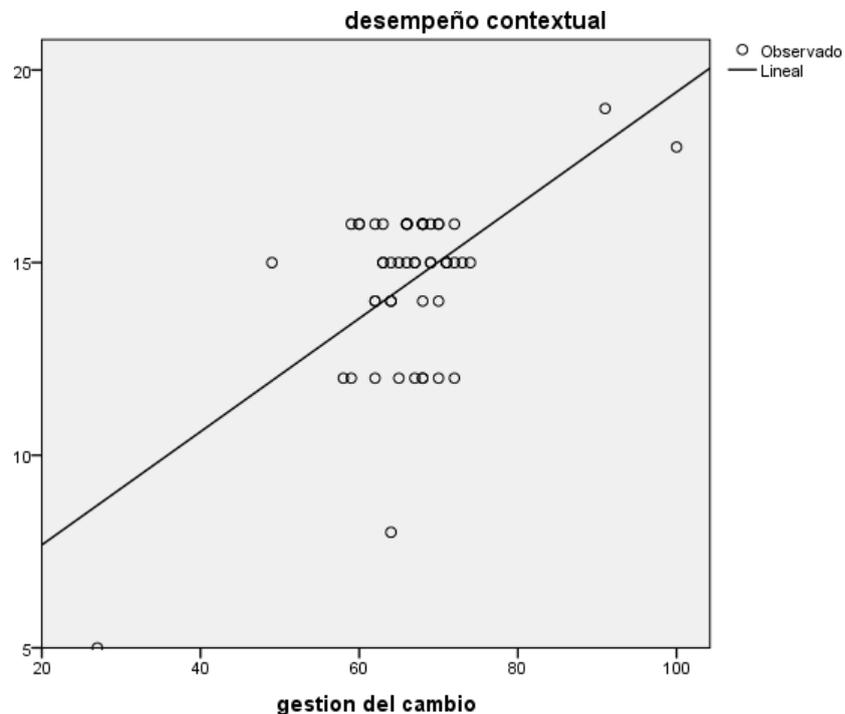


Figura 14: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y la dimensión desempeño contextual de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 14, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 4,73 + 0,15X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,60$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la variable gestión del cambio el cambio en 40% y la dimensión desempeño contextual de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 60% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la variable gestión del cambio aumentan, el desempeño contextual aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente= X “gestión del cambio” y la dimensión dependiente= Y “desempeño contextual” es: Desempeño de la tarea= $4,73 + 0,15$; gestión del cambio, mayor desempeño contextual. Por cada punto de gestión del cambio, el desempeño contextual se incrementará en 0,15.

4.3.11. Regresión lineal y coeficiente de determinación en la dimensión desempeño adaptativo y la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

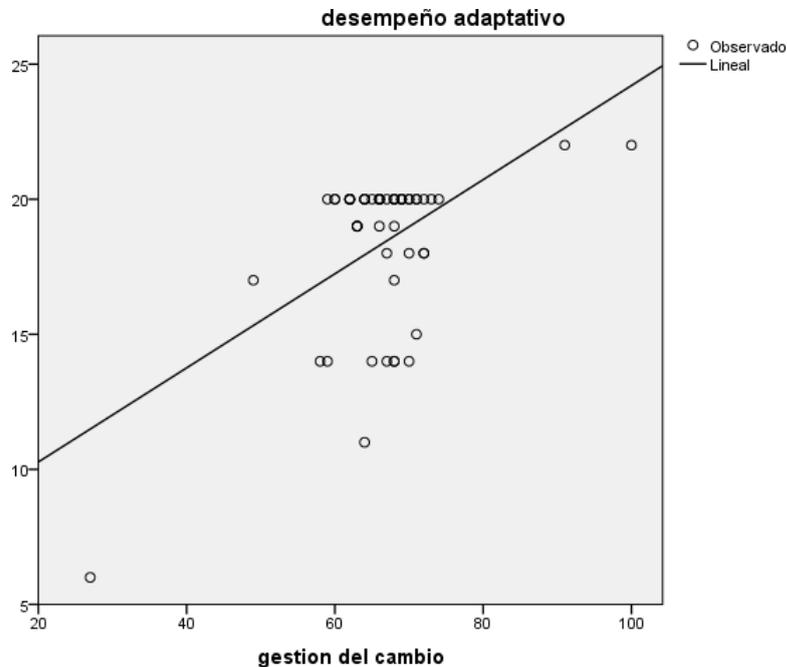


Figura 15: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y la dimensión desempeño adaptativo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 15, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 6,79 + 0,17X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,29$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la variable gestión del cambio el cambio en 29% y la dimensión desempeño adaptativo de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 71% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la variable gestión del cambio aumentan, el desempeño adaptativo aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente= X "gestión del cambio" y la dimensión dependiente= Y "desempeño adaptativo" es: Desempeño adaptativo= $6,79 + 0,17$; gestión del cambio, mayor desempeño adaptativo. Por cada punto de gestión del cambio, el desempeño adaptativo se incrementará en 0,17.

4.3.12. Regresión lineal y coeficiente de determinación en la dimensión desempeño proactivo y la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

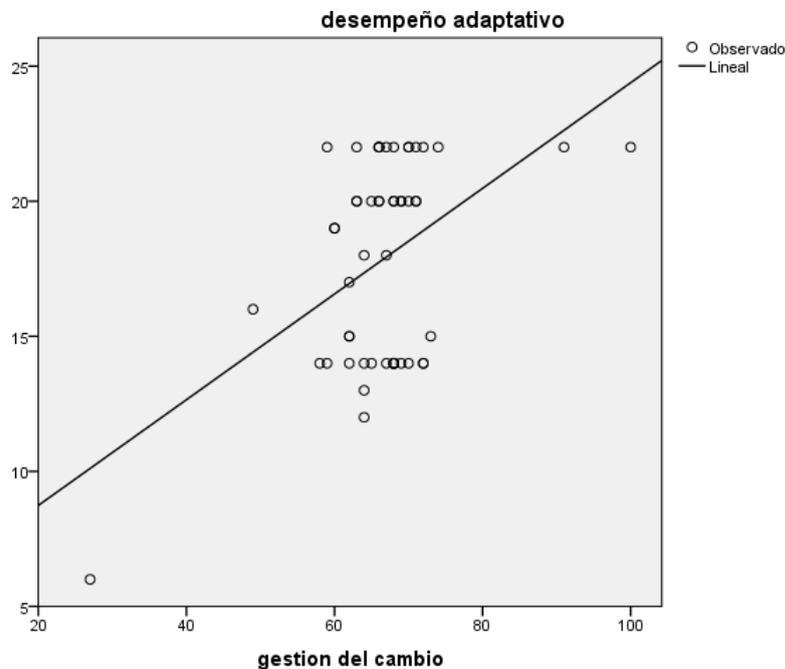


Figura 16: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación para la variable gestión del cambio y la dimensión desempeño adaptativo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

Según la figura 16, tomando una relación funcional de regresión lineal, la relación que se adapta mejor a los puntos es la recta $Y = 4,83 + 0,20X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,23$; se entiende, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , de la variable gestión del cambio el cambio en 23% y la dimensión desempeño proactivo de la I.E Santa Magdalena- 2019 y el 77% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la variable gestión del cambio aumentan, el desempeño proactivo aumenta. La relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente= X "gestión del cambio" y la dimensión dependiente= Y "desempeño proactivo" es: Desempeño proactivo= $4,83 + 0,20$; gestión del cambio, mayor desempeño proactivo. Por cada punto de gestión del cambio, el desempeño proactivo se incrementará en 0,20.

V. DISCUSIÓN

En la sociedad en la que vivimos las entidades transitan en la misma dirección de los métodos de evoluciones de la sociedad que han adquirido considerable amplificación de modo que constituyen un entorno mediante la colectividad explora salidas a las contrariedades que afronta el talento humano a cada organización, y de qué manera afecta en su desempeño laboral.

Para Cock & Richards (1996) la gestión del cambio trae efectos inesperados en una organización que no pueden ser predecibles en consecuencia se puede demostrar que gestionar el cambio en una organización puede llegar a constituir diversas etapas y modelos de gestión cada uno enfocados en la necesidad específica de cada institución por ende es arduo establecer un modelo general que se ajuste en todas las realidades institucionales.

Robbins y Judge (2013) manifiestan que las entidades, nada más valoran el perfil en que las actividades son realizadas por los empleados y estas incluyen descripción de sus puntos de trabajo, por el contrario, las corporaciones presentes, encaminadas al servicio y menos jerárquicas, necesitan de mayor información, en la actualidad se examinan tres tipos fundamentales de comportamientos que forman el desempeño laboral. Así como, desempeño de las tareas, se describe al acatamiento de deberes y compromisos que favorecen a la fabricación de un bien o servicio a la ejecución de actividades administrativas. Civismo: se representa a los actos que favorecen al contexto emotivo de la entidad, así como dar apoyo a sus compañeros, aunque no se pida defender las metas de la entidad, relacionarse con los colegas con respeto, realizar proposición productiva y expresar pensamientos positivos y tener comentarios positivos del centro de labor. Escasez de productividad: lo que contiene las acciones que arruinan considerablemente a la entidad, como el robo, daños a la propiedad, comportamiento agresivo con los compañeros y ausentarse con reiteración.

Examinando las deducciones de la tabla 2, se visualiza que el nivel que impera es la variable gestión del cambio es el nivel regular con 61.5% la variable Gestión del cambio, (32 participantes), luego el nivel deficiente con un 34.6%

(18 encuestados), y el nivel bueno y excelente 1.9% (1 encuestado); estos valores indican que los encuestados identifican potenciales amenazas a futuro y reconocen oportunidades que deben ser o podrían ser explotadas. En la tabla 3 se visualiza a 8 dimensiones sobresale el nivel deficiente; y se detalla así: sentido de urgencia con 65.4% en nivel regular, lo que reconoce que los trabajadores tienen necesidad y conocimiento de cambio, así como también continua el valor de 21.2% debido a que no hay cultura para el cambio con los antiguos y nuevos trabajadores, finalmente nivel deficiente y 11.5% en nivel bueno, es la escasa cantidad de trabajadores que desarrollan los 8 pasos citados por Kottler desde estar conscientes del sentido de urgencia hasta fijar el cambio de cultura. A diferencia de la primera dimensión sentido de urgencia que presenta los siguientes siete pasos presentan nivel deficiente y dentro de ellas la de menor porcentaje la dimensión eliminar obstáculos con 51.9% (27 encuestados) estos valores indican que el personal de diferentes áreas y niveles de la institución no se unen con el objetivo de perfeccionar su desempeño laboral y servicio educativo.

En la tabla 4, se precisa que en 4 dimensiones de la variable desempeño laboral domina el nivel regular, en la dimensión desempeño de la tarea con 88.5% en nivel regular, luego 5.8% en nivel deficiente, posteriormente de 3.8 en bueno debido a que la mayoría de ellos estima que quienes lideran al I.E no motivan y dan soporte para mejorar el servicio educativo y además se conforman con lo que conocen y no ven más allá y contribuyen, finalmente y equivalentemente la dimensión desempeño proactivo con 69.2% en nivel regular, seguido del deficiente con 30.8% y 3.8% en bueno. Lo que se sustenta en la muestra donde la mayor parte de ellos responden que no están abiertos a capacitarse con el fin de mejorar su desempeño a la vez tampoco recomiendan a otras personas que lo mejoren, prefieren continuar con sus actividades cotidianas sin innovar por la mejora de la institución y del servicio educativo.

En la Tabla 5 se visualiza el resultado de la prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov) de la variable la variable gestión del cambio y desempeño laboral de futuras generaciones al disfrute de los recursos naturales y sus dimensiones, manifestándose el nivel de sig. Estándar de la mencionada prueba, ($p < 0.05$)

menores al 5%, en la totalidad de las dimensiones; por efecto su distribución es de manera no normal, y usaremos el coeficiente de contingencia (τ) y ρ (rho). En la tabla 6 hipótesis general se precisa que el 51.9% de la muestra participante perciben un nivel regular en la variable gestión del cambio y desempeño laboral, a diferencia que el 28.8% de la muestra consideran con nivel malo a gestión del cambio y nivel regular a desempeño laboral. El valor (τ) es 0.353 con sig. = 0.00 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.01$), ρ (rho) = 0.359 (positiva baja); manifestándose que la gestión del cambio influye muy significativamente en desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, así como también evidencia que la muestra participante reconoce que se necesita el cambio en los primeros pasos presenta nivel regular pero luego al cambio afianzarse no reaccionan tan favorablemente algunas de las razones son porque no quieren cambiar de cultura, están enfocados en realizar siempre las mismas tareas lo que a la vez afecta su desempeño laboral presentando nivel regular.

En la tabla 7 se establece que el 61.5% de los encuestados estiman nivel regular en la dimensión sentido de urgencia al igual que la variable desempeño laboral, a diferencia que el 9.6% de los encuestados estiman nivel regular en la dimensión sentido de urgencia y nivel bueno en la variable desempeño laboral. El valor (τ) es 0.160 con sig.= 0.058 que es mayor al 5% de sig. Estándar ($P > 0.05$), ρ (rho) = 0.168 (positiva baja y despreciable); manifestándose que la dimensión sentido de urgencia no influye significativamente el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis nula. Por lo que los encuestados no se aseguran de que su coalición pueda entender la visión del cambio y no generan compromiso emocional con su entorno. En la tabla 08 se precisa que el 44,2% de la muestra estiman un nivel malo en la dimensión formar una coalición y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 32,7% de los encuestados estiman un regular en formar una coalición y regular en desempeño laboral. El (τ) es 0.168 con sig. =0.064 que es mayor al 5% de sig. estándar ($P > 0.05$), ρ (rho) = 0.173 (muy débil y despreciable); manifestándose que la dimensión formar una coalición no influye significativamente en el

desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo – 2019. Entonces se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis nula. Se obtiene este resultado porque los muestra participante no genera compromiso emocional con su entorno es decir su ambiente de trabajo la mayor parte de ellos realiza su trabajo de manera independiente además no identifican la mayor cantidad de encuestados áreas débiles en el equipo por lo que si no saben o no intentan encontrar que debilidades disminuye la fuerza de equipo de trabajo no saben que mejorar, no se hacen un autoanálisis con el fin de superar obstáculos y llenar vacíos para ser mejor.

En la tabla 9 se precisa que el 75.0% de la muestra estiman un nivel malo en la dimensión crear una visión y nivel regular en desempeño laboral, así como el 9.6% de la muestra perciben un nivel malo en la dimensión crear una visión y nivel bueno en desempeño laboral. El valor (τ) es 0.435 con sig.=de 0.00 que es menor al 1% de sig. Estándar ($P < 0.01$), $\rho = 0.444$ (positiva moderada); manifestándose que la dimensión crear una visión influye muy significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula; En la tabla 10 se precisa que el 73.1% de la muestra estiman un nivel malo en la dimensión comunicar la visión y nivel regular en desempeño laboral, así como el 11.5% de los encuestados perciben un nivel malo en la dimensión comunicar la visión y nivel bueno en desempeño laboral. El valor (τ) es 0.291 con una sig. =0.00, menor al 1% de sig. Estándar ($P < 0.01$), $\rho = 0.295$ (positiva moderada); comprobándose que la dimensión comunicar la visión influye muy significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. En la tabla 11 se precisa que el 69.2% de la muestra de encuestados estiman un nivel malo en la dimensión eliminar obstáculos en desempeño laboral, a diferencia que el 22.1% de los participantes perciben un nivel malo en la dimensión eliminar obstáculos y nivel bueno en desempeño laboral. El valor (τ) es 0.235 con una significancia de 0.021, menor al 5% de sig. Estándar ($P < 0.05$), $\rho = 0.241$ (positiva media); manifestándose que la dimensión eliminar obstáculos influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

En la tabla 12 se precisa que el 73.1% de la muestra estiman un nivel deficiente en asegurar los triunfos a corto plazo y nivel regular en la variable desempeño laboral, a diferencia que el 13.5% de la muestra estiman un nivel deficiente en asegurar triunfos a corto plazo y nivel bueno en la variable desempeño laboral. El valor (τ) es 0.043 con sig.= 0.233 que es mayor al 5% de significancia estándar ($P>0.05$), p (rho) = 0.046 (muy débil y despreciable); demostrándose que la dimensión asegurar triunfos a corto plazo no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019.

En la tabla 13 se observa que el 65.4% de la muestra estiman un nivel regular en construir el cambio y también regular en la dimensión desempeño laboral, a contraste que el 15.4% de la muestra estiman un nivel malo en la dimensión construir para el cambio y un nivel regular en la variable desempeño laboral. El valor (τ) es 0.325 con sig. = 0.000 que es menor al 1% de sig. Estándar ($P<0.01$), el p (rho) = 0.332 (positiva baja); manifestándose que la dimensión construir sobre el cambio influye muy significativamente en la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. En la tabla 14 se precisa que el 69.2% de la muestra estiman un nivel deficiente en la dimensión anclar el cambio y nivel regular en la variable desempeño laboral, a diferencia del 13.5% de la muestra estiman un nivel deficiente en la dimensión anclar el cambio y un bueno en la variable desempeño laboral. El valor (τ) = 0.05 con sig. = 0.350 mayor al 5% de sig. Estándar ($P>0.05$), p (rho) = 0.007 (nula y despreciable); demostrándose que anclar el cambio no influye significativamente en la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

En la tabla 15 se precisa que el 26.9% de la muestra estiman un nivel regular en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño de la tarea, a diferencia que el 26.9% de la muestra estiman un nivel malo en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño de la tarea. El valor (τ) es 0.415 con sig. = 0.00, menor al 1% de significancia estándar ($P<0.01$), el coeficiente p (rho) = 0.422 (positiva media); manifestándose que gestión del cambio influye muy significativamente en la dimensión desempeño de la tarea de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. En la tabla 16 se

precisa que el 50.0% de la muestra estiman un nivel regular en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño contextual, a diferencia que el 25.0% de los encuestados estiman un nivel malo en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño contextual. El valor (τ) es 0.179 con sig. =0.033 que es menos al 5% de sig. estándar ($P < 0.05$), p (rho)= 0.183 (positiva muy baja); manifestándose que gestión del cambio influye significativamente en la dimensión desempeño contextual de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019. En la tabla 17 se precisa que el 26.9% de la muestra estiman un nivel regular en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño adaptativo, a diferencia que el 26.9% de la muestra estiman un nivel malo en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño adaptativo. El valor (τ) es 0.228 con sig. = 0.007 menor al 1% de sig. estándar ($P < 0.01$), p (rho) = 0.234 (positiva baja); manifestándose que gestión del cambio influye muy significativamente en la dimensión desempeño adaptativo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. En la tabla 18 se precisa que el 23.1% de la muestra estiman un nivel regular en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño proactivo, a diferencia que el 17.3% de los encuestados estiman un nivel malo en la variable gestión del cambio y nivel regular en la dimensión desempeño proactivo. El valor (τ) es 0.247 con sig. =0.017 que es menos al 5% de sig. estándar ($P < 0.05$), p (rho) = 0.264 (positiva baja); manifestándose que gestión del cambio influye significativamente en la dimensión desempeño proactivo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019.

La regresión lineal de la hipótesis general es: Desempeño laboral= 22.84 + 0.65 gestión del cambio a mayor gestión del cambio, mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente la gestión del cambio, el desempeño laboral se incrementara en 0.62. Lo que comprueba una vez más el alto nivel de relación entre la variable independiente y dependiente. La dimensión sentido de urgencia explica en 0.014% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena-2019 y el 99.986% otros factores; a partir de estos resultados se observa que en la primera dimensión de la variable independiente, sentido de urgencia

explica en mínima cantidad a la variable dependiente, debiéndose más del 99% a factores externos a la mencionada dimensión.

Chavez (2018) El trabajo de investigación realizado me permite demostrar que existe correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño directivo lo cual quiere decir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño directivo en la I.E Santa Magdalena, el mencionado estudio se realizó en la misma población de la presente investigación donde también se estableció correlación significativa con desempeño laboral y se comprobó demostrándose que la gestión del cambio incide significativamente en desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena.

Prado (2015) Como resultado se obtuvo una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral porcentualmente en 57.14% de los empleados de la UCV de la Libertad, comprobándose que es un factor esencial el clima laboral para conservar un nivel de desempeño conveniente en los trabajadores, se concluyó que existe vínculo causa-efecto positiva entre ambas variables. De igual manera en la presente investigación se concluyó que donde existe escasez de liderazgo que transformen la institución y apueste y motiven al cambio los siguientes pasos de la transformación se detendrán al disminuir su nivel de aceptación.

Ramirez (2013) Desempeño de la tarea: Dimensión de rendición que explica las directivas de realización de actividades de un puesto/rol que aportan en la elaboración de productos o en la asistencia de servicios de una organización. Es una dimensión que manifiesta principalmente al tema del empleo, es decir, a la exacta ejecución de tareas y acciones. En la presente investigación se manifiesta que gestión del cambio influye muy significativamente en la dimensión desempeño de la tarea de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. La gestión del cambio impulsa, motiva y si se logra llegar a los colaboradores se reflejará en su trabajo, así como lo indica Ramírez.

Ramírez (2013) Desempeño adaptativo. Dimensión de desempeño que consiste en los comportamientos de habituación o arreglo eficaz ante posiciones variantes y/o apropiamiento de destrezas para ser experimentado

en necesidades nuevas en el trabajo. Esta dimensión discrepa de las anteriores por su fuerza en los actos que permiten afrontar y acoplarse a la condición emprendedora y repentina de la situación actual. Se demuestra que gestión del cambio influye muy significativamente en la dimensión desempeño adaptativo de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. Como dice la teoría genera nuevas destrezas para ser experimentada en la labor, razón por la cual influye muy significativamente.

Kotter (1995) p. 2. Crear un sentido de urgencia; refiere que para que se haga realidad la transformación se requiere el compromiso de toda la entidad y que realmente lo ansíe, desarrollar sentido de urgencia en torno a de la necesidad de cambio, lo que puede lograr un movimiento al iniciar el despertar motivacional. En la presente investigación se demostró que la dimensión sentido de urgencia no influye significativamente el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. La razón por la que la hipótesis es nula es porque como afirma Kotter requiere el compromiso de toda la entidad y al inicio se reconoce, pero se va quedando en el camino y no se consolida hasta llegar a mantener desempeño laboral de calidad que sea de gran impacto para la organización.

Kotter (1995) p. 2. Formar una fuerte alianza; intentar hacer cambiar a la gente de parecer de que la transformación es inevitable y lo que frecuentemente trae consigo un sólido liderazgo y apoyo por parte del personal esencial inmerso en la entidad, en donde no es vasto diligenciar el cambio; es indispensable también saber liderarlo y hallar a los líderes del cambio en la organización. Ya conformada, su "alianza" se requiere laborar como equipo, en la asidua edificación de la urgencia y del empuje en el menester del cambio. Se demostró que la dimensión formar una coalición no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. Formar una coalición es aun el segundo paso de la gestión del cambio por lo que a esta etapa del proceso aún hay personas divididas por continuar el cambio y dejar lo que ya no conocen su zona de confort por experimentar que hay más allá de lo que conozco, es por la inseguridad en la muestra que se genera la hipótesis nula.

Se demuestra que la dimensión asegurar triunfos a corto plazo no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. (Kotter, 1995, p. 4) examinar impecablemente los pros y contras de cada plan porque si no logra lo deseado en la primera meta, se puede atrofiar por completo su inicio de cambio y distinguir el empeño de los trabajadores que le cooperan a lograr los objetivos. Es esta la razón por la que la significancia no es positiva.

Se demostró que anclar el cambio no influye significativamente en la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. (Kotter, 1995,

p. 5). En el paso 8, anclar el cambio en la cultura de la empresa, Kotter Es fundamental que los líderes de su entidad continúen sosteniendo el cambio, esto contiene a los trabajadores del momento y los recientes líderes que vayan aumentando. Se debe adjuntar la visión y valores del cambio cada vez que contrate y adiestre a personal nuevo y motive en público a los primordiales integrantes de su alianza de transformación autentica, y fíjese que todos trabajadores independientemente de su antigüedad recuerden sus aportaciones. Esta es la razón por la que la hipótesis es nula, es que es el último paso de la gestión del cambio y es poco común que se generalice en todas las entidades al generar esta incertidumbre y decepción de no alcanzarla el desempeño laboral se ve dividido entre los que no fluctúan su desempeño y lo que ven afectado su ánimo lo que se refleja en su productividad.

A mi criterio ambas variables gestión del cambio y desempeño laboral son fundamentales para el éxito de toda organización sea cual sea su razón de ser, si bien es cierto la gestión del cambio en nuestro país aún está en inicios no está muy arraigada en el quehacer diario de una entidad es preciso forme parte de nuestra cultura, uno de los principales problemas que encontramos como es este el caso de una entidad pública la resistencia al cambio es muy fuerte aún más por el personal antiguo y nombrado; pero aún se está tiempo de salir de nuestra zona de confort y ver que más somos capaces de lograr y auto probarnos hasta donde podemos llegar.

La investigación es relevante porque el personal administrativo de una I.E, es un tema de gran relevancia, ante la necesidad de generar calidad de servicio educativo; es un desafío como política pública es llegar a obtener resultado esperado; el futuro del Perú depende de la calidad de estudiantes que se formen en los colegios, no solo de la capacidad que obtengan en sus centros de estudios sino también de las habilidades blandas que desarrollen, los y las adolescentes están en formación por tanto la calidad de profesionales de los que estén rodeados servirá mucho en su futuro como adultos, además que el buen clima laboral que se alcance generara de la institución educativa una de las más competentes, por su flexibilidad al cambio.

VI. CONCLUSIONES

6.1. La gestión del cambio influye muy significativamente en desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. El valor (τ) es 0.353 con sig. = 0.00 que es menor al 1% de sig. estándar ($P < 0.01$), ρ (rho) = 0.359 (positiva baja); Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La relación funcional de regresión lineal, que se adapta mejor a los puntos, es la recta $Y = 22.84 + 0.65X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.41$, según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , que la gestión del cambio explica en 41% al desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena-2019 y el 59% otros factores.

6.2. El nivel de avance de la gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019, es de nivel regular con 61.5%, continua deficiente con 34.6%, luego bueno y muy deficiente con el 1.9%.

6.3. El nivel de avance de la variable desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; el nivel que prima es el regular con 80.8%, continua el bueno con 15.4%, finalmente muy deficiente y deficiente con 1.9%.

6.4. En la variable gestión del cambio prima el nivel malo en las dimensiones; y se especifica en el siguiente orden: sentido de urgencia con 65.4% en regular, sin embargo en la dimensión formar una coalición con 51.9% en malo; semejantemente en la dimensión desarrollar la visión con 86.5% en malo; así mismo la dimensión comunicar la visión con un 82.7% en malo; lo mismo que ocurre en la dimensión eliminar los obstáculos con 88.5% en malo; semejantemente en la dimensión asegurar triunfos a corto plazo con 86.5% en malo; también la dimensión construye sobre el cambio con 84.6% en malo; y por último la dimensión fijar el cambio de cultura con 82.7% en malo.

6.5. En la variable desempeño laboral en cuatro de sus dimensiones prepondera el nivel regular, en la dimensión desempeño de la tarea con 88.5% en regular; la dimensión desempeño contextual con 75% en regular,

la dimensión desempeño adaptativo con 78.8% en regular, finalmente y en forma similar la dimensión desempeño proactivo con 69.2% en regular.

- 6.6. Se comprobó que la influencia de la dimensión sentido de urgencia de la gestión del cambio no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; El valor (τ) es 0.160 con una sig. =0.058 que es mayor al 5% de Sig. estándar ($P>0.05$), ρ (rho)= 0.168 (positiva baja y despreciable); Por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.
- 6.7. Se comprobó que la influencia de la dimensión formar una coalición de la gestión pública no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo – 2019; El valor (τ) es 0.168 con una sig. = 0.064 mayor al 5% de significancia estándar ($P>0.05$), ρ (rho)= 0.173 (muy débil y despreciable); Por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.
- 6.8. Se comprobó que la influencia de la dimensión crear una visión de la gestión del cambio influye muy significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. El valor (τ) es 0.435 con sig. = 0.00 menor al 1% de sig. estándar ($P<0.01$), ρ (rho) = 0.444 (positiva moderada). Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.9. Se comprobó que la influencia de la dimensión comunicar la visión de la gestión del cambio influye muy significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. El valor (τ) es 0.291 con sig. =0.00 menor al 1% de sig. estándar ($P<0.01$), ρ (rho) = 0.295 (positiva moderada). Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.10. Se comprobó que la influencia de la dimensión eliminar obstáculos de la gestión del cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. El valor (τ) es 0.235 con sig. =0.021 menor al 5% de significancia estándar ($P<0.05$), ρ (rho) = 0.241 (positiva media); Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

- 6.11. Se comprobó que la influencia de la dimensión asegurar triunfos a corto plazo de la gestión del cambio no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo – 2019. El valor (τ) es 0.043 con sig. = 0.233 mayor al 5% de sig. estándar ($P > 0.05$), el p (ρ) = 0.046 (muy débil y despreciable). Por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.
- 6.12. Se comprobó que la influencia de la dimensión construir sobre el cambio de la gestión del cambio influye muy significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. El valor (τ) es 0.325 con sig. = 0.000 que es menor al 1% de sig. estándar ($P < 0.01$), p (ρ) = 0.332 (positiva baja); Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.13. Se comprobó que la influencia de la dimensión Anclar el cambio de la gestión del cambio no influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. El valor (τ) es 0.05 con sig. = 0.350 que es mayor al 5% de significancia estándar ($P > 0.05$), el coeficiente p . (ρ) = 0.007 (nula y despreciable); Por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.
- 6.14. Se comprobó que la gestión del cambio influye muy significativamente en el desempeño de la tarea del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. El valor (τ) es 0.415 con una sig. = 0.00 que es menos al 1% de sig. estándar ($P < 0.01$), el p (ρ) = 0.422 (positiva media); Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.15. Se comprobó que la gestión del cambio influye significativamente en el desempeño contextual del desempeño laboral la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo- 2019. El valor (τ) es 0.179 con una sig. = 0.033 menor al 5% de sig. estándar ($P < 0.05$), el p (ρ) = 0.183 (positiva muy baja); Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.16. Se comprobó que la gestión del cambio influye muy significativamente en el desempeño adaptativo del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. El valor (τ) es 0.228 con una sig. = 0.007

menor al 5% de sig. estándar ($P < 0.05$), $\rho = 0.234$ (positiva baja); Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

6.17. Se comprobó que la gestión del cambio influye significativamente en el desempeño proactivo del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019. El valor (τ) es 0.247 con sig. = 0.017 menor al 5% de sig. estándar ($P < 0.05$), el $\rho = 0.264$ (positiva baja); Por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los servidores públicos de la I.E Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, mejorar la disposición al cambio con el fin de probar que tan lejos se puede llegar con trabajo en equipo y explotando al máximo sus capacidades y destrezas.
- 7.2. A los servidores públicos de la I.E Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, fomentar la sensibilización y superación del conformismo a través de focus group, información asertiva y talleres de empoderamiento.
- 7.3. A los servidores públicos de la I.E Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, anclar el cambio, para formarlo parte de la cultura de la entidad y por consiguiente mejore significativamente el desempeño laboral.
- 7.4. Al área directiva de la I.E Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, implementar vías de comunicación horizontales y abiertas orientadas a la mejora continua y ambiente laborable favorable para cada miembro de la institución, por lo que fortalece lazos y otorga mayor confianza de cambio al colaborador.
- 7.5. Al área directiva de la I.E Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, gestar un ambiente propicio con el propósito de optimizar el desempeño laboral de la I.E, en relación con las necesidades del servidor público y el mejoramiento del servicio educativo.
- 7.6. Al área directiva de la I.E Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, fortalecer capacitaciones permanentes de las necesidades de cambio urgente para transformar el servicio educativo que empoderen al personal y generen en ellos el impulso a interiorizar el cambio y llevarlo al desarrollo de sus actividades diarias.
- 7.7. Al área directiva de la I.E Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, realizar talleres de mejora continua, coaching y empoderamiento continuo con la finalidad de cambiar el pensamiento tradicional e inyectar de nuevas ideas y nuevas formas de alcanzar objetivos mejorando su nivel de desempeño y deseo de transformación.
- 7.8. Difundir esta investigación en el repositorio de la UCV, para que sea un

antecedente para nuevas y mejores investigaciones con el objetivo de mejorar la educación y que se replique en todas la Instituciones educativas de la región.

- 7.9. Incentivo a que se realicen investigaciones los maestrandos que inicien sus estudios en la UCV, en temas relacionados a la presente investigación.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005), *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*, Ediciones Gránica, S.A. Buenos Aires – Argentina.
- Amoros, A. & Tippelt, R. (2005). *Gestión del cambio y la innovación: un reto de las organizaciones modernas*. Inwent – Beiträge aus der Praxis der Beruflichen Bildung. Alemania.
- Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*. XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2011). *Plan Bicentenario*. Perú al 2021. Lima.
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México, D.F. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3º edic.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Colombia: Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la administración*. (3º edic.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Cuadrado, D. (2010). *Las cinco etapas del cambio*. Factor Humà, 55-58.
- Dávila, A. y Martínez N. (1999) *“Cultura en organizaciones latinas”, siglo XXI*. México: Editores, S.A.
- Davis, K. Newstron, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11º edic.) México: Editorial Mc Graw-Hill.

- De La Cruz P. (2016). *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho*. Tesis de licenciatura Universidad católica los ángeles de Chimbote. Perú.
- Donayre (2009). *Administración del Talento Humano*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Fornés, A. (2011). *Gestión del Cambio*. Fundació Factor Humà, 1-9.
- Friedlander, G. (1995) "*Clima Organizacional*". Florida en los EE.UU.
- García, M. (1993). La encuesta. En M. García, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.
- Gary, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Gibson, J. (1989). *Organizaciones*. (12ª ed.). México: McGraw
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hill. Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.
- Jung, T., Scott, T., Davies, H., Bower, P., Whalley, D., McNally, R., y Mannion, R. (2011). *Instruments for exploring organizational culture: A review of the literature*. Public Administration Review, 69(6), 1087-1096.
- Kant, Immanuel (1785) *Groundwork of the metaphysics of Morals*.

- Kaya, A. (2015). La relación entre el liderazgo espiritual y los comportamientos de ciudadanía organizacional: una investigación sobre los comportamientos de los directores escolares. *Ciencias de la Educación: Teoría y Práctica*, 15(3), 597- 606. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1067434>.
- Kotter, J. P. (2000). *Gestión del cambio*. En Harvard Business Review (págs. 8-9). Boston: Deusto.
- Kotter, J., y Heskett, J. (1992). *Corporate Culture and performance*. New York: McGraw Hill.
- López, M. (2016). *Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos*. Tesis de licenciatura. Universidad regional autónoma de los andes “uniandes”. Ecuador.
- Magaña, G. “*Motivación y desempeño laboral, Enfoque*” (Artículo) s/f. <http://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-laboral/motivacionlaboral.shtml#result> (14 de junio del 2007)
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*, New York, Macmillan Co.
- Mc Bear, D. (1993) “*Clima Laboral y su influencia en la oportunidad de desarrollo*”. Empresa multinacional petroquímica en EE.UU
- Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). *Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima*. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013). D.S. 004-2013-PCM “*Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*”. Normas Legales, págs. 485765-485785
- Proulx, D. (2015). *Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves* (2° edic.) Perú: Universidad Continental. Huancayo, Perú.

- Quirant, A., & Ortega, A. (2006). *El proceso de cambio organizacional comienza cuando surgen fuerzas que crean la necesidad de establecer transformaciones en una o varias secciones de la organización*. Revista de Empresa, 51.
- Ramírez-Vielma, R. G., & Fernández-Ríos, M. (2016, junio). *PRO-4: Un instrumento para medir el desempeño laboral individual*. Trabajo presentado en I Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos. Madrid, España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10^o edic.) México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México. D.F.: Alfaomega.
- Rodríguez, D. (2016). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS SRL del distrito de Trujillo 2016*. Tesis de maestría. Universidad Privada Antenor Orrego, Lima, Perú.
- Salas, R; Díaz, L; Pérez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Revista Educación Médica Superior, 26(4), pp. 604-617.
- Schaffer, R. (2017). *All management is change management*. Harvard Business Review, 2-4.
- Sosa, W. (2016). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur en la provincia de La Convención, Cusco-2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Alas peruanas, Lima, Perú.

Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. Lima. Perú: San Marcos.

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

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variable Gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Gestión del cambio	Para generar el cambio es necesario desarrollar un sentido de urgencia alrededor de la necesidad de cambio. Es decir, generar el impulso de hacer las cosas bien en el acto, tanto en pensamiento como en el sentir, para poder derribar los	La gestión del cambio se analiza tomando en cuenta el modelo de los 8 pasos de John Kotter. Leading Change (1996), referido al sentido de urgencia, formar una poderosa coalición, crear la visión, comunicar la visión, eliminar los obstáculos, asegurar triunfos a corto plazo, construya	Sentido de Urgencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potenciales amenazas y escenarios que que podría suceder en el futuro. ▪ Oportunidades que deben ser explotadas. ▪ Debates honestos y razones convincentes para hacer a la gente pensar y hablar. ▪ Apoyo de clientes para reforzar sus argumentos. 	ORDINAL DE TIPO LIKERT Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
			Formar una Coalición	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Líderes de su organización. ▪ Compromiso emocional. ▪ Trabajo en equipo en la construcción del cambio. ▪ Áreas débiles dentro del equipo. ▪ Personal de diferentes departamentos y niveles de la empresa. 	
			Desarrollar la visión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores fundamentales para el cambio. ▪ Descripción que capture “lo que ve” como futuro de la organización. ▪ Estrategias para ejecutar la visión. ▪ Aseguramiento de que su coalición. ▪ Practica su “declaración de la visión” 	

	peores obstáculos. (Kotter, 1996).	sobre el cambio y anclar la cultura. La muestra participante es de 52 personas (2 directivos, 40 docentes y 10 personal administrativo. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 70 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V25; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolos en las teorías.	Comunicar la visión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hable a menudo de su visión de cambio ▪ Preocupaciones y ansiedades de la gente ▪ Aplique su visión en todos los aspectos operativos. ▪ Entrenamiento hasta la evaluación de la performance. ▪ Una todo a la visión ▪ Predicar con el ejemplo. 	
			Eliminar obstáculos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas nuevas que sean líderes del cambio. ▪ Estructura orgánica, puestos y sistemas de recompensas. ▪ Reconocimiento a la gente que trabaja para el cambio. ▪ Personas que se resisten al cambio. ▪ Medidas para eliminar las barreras. 	
			Asegurar triunfos a corto plazo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proyectos de éxito asegurado. ▪ No elección de metas tempranas que sean costosas. ▪ Inversión de cada proyecto. ▪ Análisis de los pros y contras de cada proyecto. ▪ Reconocimiento del esfuerzo de las personas que le ayudan a alcanzar los objetivos. 	
			Construya sobre el cambio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis qué salió bien y qué se necesita mejorar. ▪ Metas para aprovechar el impulso que ha logrado. ▪ Conocimiento de Kaizen, sobre la idea de la mejora continua. 	

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenga ideas frescas sumando más agentes y líderes del cambio. 	
			Anclar el cambio en la cultura de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hablar acerca de los avances cada vez que se dé la oportunidad. ▪ Historias de éxito sobre procesos de cambio, y repetir otras historias que oiga. ▪ Ideales y valores del cambio cada vez que contrate y entrene gente nueva. ▪ Reconocimiento público de los principales miembros de su coalición de cambio original. ▪ Aseguramiento del personal nuevos y viejos se acuerden de sus contribuciones. ▪ Planes para sustituir a los líderes principales del cambio, a medida que éstos se vayan. 	

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES.	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Desempeño laboral	Son aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad (Ramírez, 2013)	El desempeño laboral se analiza tomando en cuenta tomando en cuenta las 4 dimensiones: desempeño de tarea, contextual, adaptativo y proactivo. Para medirlo se aplicó un cuestionario de 30 ítem. Para valorar la variable se tuvo en cuenta los siguientes niveles: si, a veces, no. La muestra participante es de 52 personas (2 directivos, 40 docentes y 10 personal administrativo. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 70 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V25; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolos en las teorías.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducta intra rol ▪ Conducta extra rol. 	ORDINAL DE TIPO LIKERT Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto social ▪ Contexto psicológico ▪ Contexto organizacional 	
			Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad para enfrentar cambios ▪ Flexibilidad 	
			Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativa ▪ Proyección al futuro 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02: Matriz de puntuaciones de las variables Gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena- 2019.

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DEL CAMBIO																		
MUESTRA	SENTIDO DE URGENCIA		FORMAR UNA COALICION		DESARROLLAR LA VISION		COMUNICAR LA VISION		ELIMINAR LOS OBSTACULOS		ASEGURAR TRIUNFOS A CORTO PLAZO		CONST. SOBRE EL CAMBIO		FIJAR EL CAMBIO DE CULTURA		TOTAL	NIVEL
	UB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	UB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	UB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL		
1	10	Bueno	12	bueno	13	bueno	15	bueno	12	bueno	12	bueno	12	bueno	14	bueno	100	bueno
2	11	Bueno	8	malo	7	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	68	regular
3	7	regular	11	regular	8	malo	10	malo	7	malo	7	malo	7	malo	10	malo	67	regular
4	8	regular	3	muy malo	4	muy malo	3	muy malo	2	muy malo	2	muy malo	1	muy malo	4	muy malo	27	muy malo
5	8	regular	8	malo	8	malo	10	malo	8	malo	8	malo	7	malo	9	malo	66	regular
6	9	regular	8	malo	8	malo	10	malo	7	malo	7	malo	7	malo	9	malo	65	regular
7	10	Bueno	8	malo	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	8	regular	12	regular	71	regular
8	8	regular	11	regular	8	malo	10	malo	8	malo	9	regular	8	regular	12	regular	74	regular
9	9	regular	9	regular	9	regular	9	malo	7	malo	8	malo	6	malo	10	malo	67	regular
10	8	regular	7	malo	9	regular	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	66	regular
11	2	muy malo	3	muy malo	7	malo	7	malo	8	malo	8	malo	5	malo	9	malo	49	malo
12	9	regular	11	regular	8	malo	10	malo	8	malo	8	malo	7	malo	10	malo	71	regular
13	9	regular	8	malo	6	malo	10	malo	6	malo	8	malo	5	malo	10	malo	62	malo
14	9	regular	11	regular	8	malo	10	malo	8	malo	8	malo	7	malo	9	malo	70	regular
15	9	regular	8	malo	8	malo	11	regular	8	malo	9	regular	8	regular	12	regular	73	regular
16	10	Bueno	11	regular	8	malo	10	malo	9	regular	8	malo	7	malo	9	malo	72	regular
17	9	regular	9	regular	8	malo	10	regular	8	malo	9	regular	7	malo	10	malo	70	regular
18	7	regular	4	muy malo	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	5	malo	10	malo	59	malo
19	8	regular	11	regular	8	malo	11	regular	9	regular	8	malo	7	malo	10	malo	72	regular
20	7	regular	10	regular	8	malo	11	regular	9	regular	7	malo	7	malo	10	malo	69	regular
21	8	regular	10	regular	8	malo	10	malo	8	malo	8	malo	7	malo	10	malo	69	regular
22	9	regular	11	regular	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	70	regular
23	5	malo	4	muy malo	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	59	malo
24	5	malo	5	malo	8	malo	10	malo	7	malo	9	regular	8	regular	12	regular	64	malo
25	5	malo	7	malo	9	regular	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	63	malo
26	11	bueno	8	malo	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	9	malo	68	regular

27	9	regular	9	regular	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	68	regular
28	5	malo	7	malo	9	regular	10	malo	8	malo	7	malo	5	malo	9	malo	60	malo
29	6	malo	7	malo	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	63	malo
30	6	malo	7	malo	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	63	malo
31	10	regular	9	regular	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	9	malo	68	regular
32	12	bueno	13	bueno	13	bueno	15	bueno	13	malo	8	malo	7	malo	10	malo	91	regular
33	5	malo	7	malo	8	malo	10	malo	8	malo	7	malo	5	malo	10	malo	60	malo
34	8	regular	11	regular	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	8	regular	12	regular	72	regular
35	6	malo	5	malo	8	malo	11	regular	9	regular	9	regular	8	regular	12	regular	68	regular
36	9	regular	7	malo	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	66	regular
37	5	malo	5	malo	8	malo	9	malo	7	malo	8	malo	7	malo	9	malo	58	malo
38	9	regular	7	malo	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	66	regular
39	9	regular	8	malo	6	malo	10	malo	6	malo	8	malo	5	malo	10	malo	62	malo
40	6	malo	8	malo	8	malo	10	malo	8	malo	7	malo	5	malo	10	malo	62	malo
41	9	regular	8	malo	8	malo	9	malo	7	malo	8	malo	6	malo	9	malo	64	malo
42	9	regular	9	regular	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	68	regular
43	7	regular	8	malo	8	malo	10	malo	8	malo	8	malo	7	malo	10	malo	66	regular
44	9	regular	11	regular	8	malo	10	malo	8	malo	8	malo	7	malo	9	malo	70	regular
45	9	regular	11	regular	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	11	regular	71	regular
46	9	regular	8	malo	6	malo	10	malo	6	malo	8	malo	5	malo	10	malo	62	malo
47	9	regular	10	regular	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	9	malo	68	regular
48	9	regular	7	malo	8	malo	9	malo	7	malo	8	malo	6	malo	10	malo	64	malo
49	8	regular	11	regular	8	malo	10	malo	7	malo	8	malo	7	malo	10	malo	69	regular
50	8	regular	6	malo	8	malo	10	malo	8	malo	8	malo	7	malo	10	malo	65	regular
51	6	malo	5	malo	8	malo	10	malo	13	malo	8	malo	7	malo	10	malo	67	malo
52	8	regular	7	malo	8	malo	7	muy malo	10	malo	8	malo	7	malo	9	malo	64	malo

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

MUESTRAS	SEMPEÑO DE LA TAREA		SEMPEÑO CONTEXTUAL		SEMPEÑO ADAPTATIVO		SEMPEÑO PROACTIVO		TOTAL	NIVEL
	SUB TOTAL	NIVEL	UB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	UB TOTAL	NIVEL		
1	18	bueno	18	bueno	22	bueno	22	bueno	80	bueno
2	16	regular	16	regular	20	regular	14	malo	66	Regular
3	16	regular	15	regular	20	regular	22	regular	73	bueno
4	6	muy malo	5	muy malo	6	muy malo	6	muy malo	23	muy malo
5	16	regular	16	regular	20	regular	22	regular	74	bueno
6	14	regular	12	malo	14	malo	14	malo	54	Regular
7	15	regular	15	regular	15	regular	20	regular	65	Regular
8	15	regular	15	regular	20	regular	22	regular	72	Regular
9	15	regular	15	regular	18	regular	18	regular	66	Regular
10	16	regular	16	regular	20	regular	22	regular	74	bueno
11	16	regular	15	regular	17	regular	16	regular	64	Regular
12	16	regular	15	regular	20	regular	20	regular	71	Regular
13	12	malo	12	malo	20	regular	15	regular	59	Regular
14	16	regular	14	regular	18	regular	22	regular	70	Regular
15	15	regular	15	regular	20	regular	15	regular	65	Regular
16	15	regular	16	regular	18	regular	14	malo	63	Regular
17	14	regular	16	regular	20	regular	22	regular	72	Regular
18	13	regular	12	malo	14	malo	14	malo	53	Regular
19	16	regular	12	malo	20	regular	14	malo	62	Regular
20	16	regular	15	regular	20	regular	14	malo	65	Regular
21	15	regular	15	regular	20	regular	20	regular	70	Regular
22	16	regular	16	regular	20	regular	20	regular	72	Regular
23	16	regular	16	regular	20	regular	22	regular	74	bueno
24	16	regular	8	malo	11	malo	12	malo	47	malo
25	16	regular	16	regular	19	regular	20	regular	71	Regular
26	17	regular	16	regular	17	regular	14	malo	64	Regular

27	16	regular	16	regular	19	regular	20	regular	71	Regular
28	16	regular	16	regular	20	regular	19	regular	71	Regular
29	15	regular	15	regular	19	regular	22	regular	71	Regular
30	16	regular	15	regular	19	regular	20	regular	70	Regular
31	14	regular	12	malo	14	malo	14	malo	54	Regular
32	19	bueno	19	bueno	22	bueno	22	bueno	82	bueno
33	16	regular	16	regular	20	regular	19	regular	71	Regular
34	15	regular	15	regular	18	regular	22	regular	70	Regular
35	17	regular	12	malo	14	malo	14	malo	57	Regular
36	16	regular	16	regular	19	regular	22	regular	73	bueno
37	16	regular	12	malo	14	malo	14	malo	56	Regular
38	16	regular	16	regular	20	regular	20	regular	72	Regular
39	12	malo	14	regular	20	regular	14	malo	60	Regular
40	16	regular	16	regular	20	regular	17	regular	69	Regular
41	15	regular	14	regular	20	regular	13	malo	62	Regular
42	14	regular	14	regular	20	regular	20	regular	68	Regular
43	16	regular	15	regular	20	regular	20	regular	71	Regular
44	16	regular	12	malo	14	malo	14	malo	56	Regular
45	15	regular	15	regular	20	regular	22	regular	72	Regular
46	12	malo	14	regular	20	regular	15	regular	61	Regular
47	16	regular	16	regular	20	regular	22	regular	74	bueno
48	15	regular	14	regular	20	regular	18	regular	67	Regular
49	16	regular	16	regular	20	regular	20	regular	72	Regular
50	16	regular	15	regular	20	regular	20	regular	71	Regular
51	17	regular	12	malo	14	malo	14	malo	57	Regular
52	16	regular	15	regular	20	regular	14	malo	65	Regular

Anexo 03: Validación de contenido de los instrumentos de Gestión del cambio y Desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena.

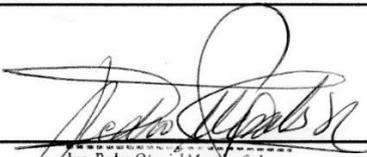
- Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar (primer experto)

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión del cambio		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docentes y administrativos de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Pedro Otoniel Morales Salazar</i>	DNI N°	<i>17910106</i>
Título Profesional	<i>Ingeniero Mecánico, Abogado</i>	Celular	<i>966814497</i>
Dirección Domiciliaria	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Inés-Trojeillo</i>		
Grado Académico	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Trojeillo, 4 de Junio del 2020</i>

Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 M.G. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docentes y administrativos de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Pedro Otoniel Morales Salazar</i>	DNI N°	<i>17910106</i>
Título Profesional	<i>Ingeniero Mecánico - Abogado</i>	Celular	<i>966814497</i>
Dirección Domiciliaria	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Inés-Trojeillo</i>		
Grado Académico	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Trojeillo, 4 de Junio del 2020</i>

Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 M.G. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

- Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo (segundo experto)

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión del cambio		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docentes y administrativos de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	31-05-2020

Nombre del Instrumento	Cuestionario de desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docentes y administrativos de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	31-05-2020

- Dr. Pedro Augusto Díaz Linares (tercer experto)

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión del cambio		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Áplicable a la Muestra Participante	Docentes y administrativos de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Pedro Augusto Díaz Linares</i>	DNI N°	09977807
Título Profesional	<i>Ingeniero Agronomo</i>	Celular	949359229
Dirección Domiciliaria	<i>Hg. H-15 - Urb. Las Caucaninas</i>		
Grado Académico			
FIRMA	 ING. AUGUSTO DÍAZ LINARES Mg. en Gestión Pública Dr. en Gestión Pública y Cotacamburo	Lugar y Fecha:	<i>Trujillo, 16 de Junio de 2020</i>

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docentes y administrativos de la I.E Santa Magdalena, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Pedro Augusto Díaz Linares</i>	DNI N°	09977807
Título Profesional	<i>Ingeniero Agronomo</i>	Celular	949359229
Dirección Domiciliaria	<i>Hg. H-15 - Urb. Las Caucaninas</i>		
Grado Académico			
FIRMA	 ING. AUGUSTO DÍAZ LINARES Mg. en Gestión Pública Dr. en Gestión Pública y Cotacamburo	Lugar y Fecha:	<i>Trujillo, 16 de Junio de 2020</i>

Anexo 04: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de las variables Gestión del cambio y Desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena.

VARIABLE: GESTIÓN DEL CAMBIO		
ÍTEM	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH
	SENTIDOO DE URGENCIA	
1	1. Identificas potenciales amenazas que podrían suceder en el futuro y Presentas escenarios posibles que muestren lo que podría suceder en el futuro.	,710
2	2. Examinas oportunidades que deben ser o podrían ser explotadas.	,774
3	3. Inicias debates honestos y das razones convincentes para hacer a las personas pensar y hablar de tu institución.	,608
4	4. Solicitas el apoyo de clientes estratégicos para reforzar tus argumentos.	,733
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,766$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE		
FORMAR UNA COALICIÓN		
	5. Identificas los verdaderos líderes de tu organización.	,879
	6. Generas compromiso emocional en tu entorno.	,718
	7. Realizas el trabajo en equipo en la construcción del cambio.	,671
	8. Identificas áreas débiles dentro del equipo.	,781
	9. Te aseguras en tener una buena mezcla de personas de diferentes departamentos y diferentes niveles de la institución.	,709
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,0802$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE		
DESARROLLAR LA VISIÓN		
	10. Determinas los valores que son fundamentales para el cambio.	,787
	11. Elaboras un breve resumen que capture "lo que ve" como futuro de la organización.	,744
	12. Creas estrategias para ejecutar esa visión.	,569
	13. Te aseguras que tu coalición pueda entender la visión.	,712
	14. Practicas la "declaración de la visión" a menudo en tu institución.	,753
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,768$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE		
COMUNICAR LA VISIÓN		
	15. Hablas a menudo de su visión de cambio en la institución.	,820
	16. Respondes abierta y honestamente a las preocupaciones y ansiedades de las personas.	,789
	17. Aplicas la visión en todos los aspectos operativos.	,766
	18. Realizas el entrenamiento hasta la evaluación de la performance	,807
	19. Consideras que está unido a la visión los mejores objetivos que se pretenden hacer en el futuro.	,743
	20. Predicas los valores con el ejemplo.	,843
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,826$ La fiabilidad se considera como BUENA		
ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS		
	21. Identificas o tomas personas nuevas que sean líderes del cambio y cuyas funciones principales sean hacer el cambio.	,796
	22. Miras la estructura orgánica, puestos, y sistemas de recompensas para asegurarse de que están en consonancia con su visión.	,783

	23. Considera que se Reconoce y recompensa a la gente que trabaja para el cambio.	,879
	24. Identificas a las personas que se resisten al cambio y les ayudas a ver que lo necesitan.	,635
	25. Adoptas medidas para eliminar las barreras (humanas o no).	,635
	Alfa de Cronbach: $\alpha = ,802$ La fiabilidad se considera como BUENA	
	ASEGURAR TRIUNFOS A CORTO PLAZO	
	26. Buscas proyectos de éxito asegurado, que se pueda implementar sin la ayuda de aquellos que sean críticos del cambio.	,499
	27. No eliges metas tempranas que sean costosas para tu institución.	,565
	28. Deseas poder justificar la inversión de cada proyecto.	,783
	29. Realizas el análisis cuidadosamente de los pros y contras de cada proyecto.	,456
	30. Reconoces el esfuerzo de las personas que te ayudan a alcanzar los objetivos institucionales.	,375
	Alfa de Cronbach: $\alpha = ,610$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
	CONSTRUYA SOBRE EL CAMBIO	
	31. Analizas después de cada logro, que salió bien y en que se necesita mejorar?	,815
	32. Fijas más metas para aprovechar el impulso que has logrado.	,855
	33. Aprendes sobre Kaizen, la idea de la mejora continua para aplicarlo en tu organización.	,823
	34. Mantienes ideas frescas sumando más agentes y líderes del cambio para tu institución.	,641
	Alfa de Cronbach: $\alpha = ,833$ La fiabilidad se considera como BUENA	
	FIJAR EL CAMBIO DE CULTURA	
	35. Hablas acerca de los avances cada vez que se da la oportunidad en donde te encuentres.	,695
	36. Cuentas historias de éxito sobre procesos de cambio, y repites otras historias que escuches.	,627
	37. Incluyes los ideales y valores del cambio cada vez que contrates y entrenes gente nueva para tu institución	,712
	38. Reconoces públicamente los principales miembros de tu coalición de cambio original en tu institución.	,713
	39. Te aseguras de que el resto del personal nuevo y viejo se acuerden de sus contribuciones dada a la institución.	,700
	40. Creas planes para sustituir a los líderes principales del cambio, a medida que éstos se vayan. y esto te ayudará a asegurar que tu legado no se ha perdido u olvidado.	,713
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,732$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE	

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = ,833$ siendo la fiabilidad se considera como BUENA

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		
ÍTEM	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH
	DESEMPEÑO DE TAREA	
	1. Tienes capacidad de realizar eficientemente varias tareas propias del puesto e incluso de otros.	,904
	2. Organizas tus tareas de modo tal que te permite obtener resultados ideales.	,864
	3. Te sientes satisfecho con las tareas que realizas.	,873
	4. Percibes que quienes evalúan el desempeño laboral, lo hacen con transparencia.	,858
	5. Consideras que quienes lideran la I.E motivan y dan soporte para mejorar el servicio educativo.	,868
	6. Consideras que los jefes de la I.E informan con claridad el trabajo a realizar lo que influye en el buen desempeño.	,861
	7. La comunicación entre personal docente y administrativo es asertivo lo que repercute en el buen desempeño laboral.	,834
	Alfa de Cronbach: $\alpha = ,883$ La fiabilidad se considera como BUENA	
	8. Las relaciones interpersonales en tu grupo pedagógico o administrativo, incide en el cumplimiento oportuno de objetivos.	,765
	9. Consideras que el compañerismo con todo el personal mejora el desempeño laboral.	,835
	10. El personal en general comparte actividades que optimizan el desempeño.	,819
	11. Eres accesible al sociabilidad con los demás y te adaptas fácilmente	,839
	12. Te adaptas de modo, fácil, rápido y eficaz a cambios inesperados y a situaciones poco claras.	,835
	13. Si un colaborador realiza tareas adicionales recibes la compensación que te corresponde.	,882
	14. Promueves el buen clima laboral.	,814
	Alfa de Cronbach: $\alpha = ,849$ La fiabilidad se considera como BUENA	
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	
	15. Eres entusiasta a nuevos métodos, creas nuevos métodos y procedimientos de trabajo más eficaces.	,924
	16. Consideras que si se presentan cambios en el trabajo, puedes adaptarte.	,894
	17. Aceptas los cambios y motivas a tus compañeros a hacerlo.	,897
	18. Refuerzas tus actividades de trabajo.	,919
	19. Si sientes que un cambio se avecina, tomas medidas para prevenirlos y adecuarlos.	,906
	20. Te interesa conocer y adecuarlos a los estudiantes con el fin de adaptarte a sus necesidades	,890
	21. Te adaptas con facilidad a un nuevo reto en el trabajo.	,899
	22. Observas las nuevas situaciones como una oportunidad de mejorar.	,898
	Alfa de Cronbach: $\alpha = ,915$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE	

DESEMPEÑO PROACTIVO		
	23. Tomas iniciativa y haces lo necesario para alcanzar los objetivos, yendo más allá del deber y del resultado esperado.	,897
	24. Sugieres a tu coordinación acciones para que tu área funcione mejor.	,906
	25. Desde tu conocimiento, recomiendas a otras personas para que mejoren el desempeño.	,891
	26. Estas dispuesto a la capacitación con el fin de mejorar tu desempeño.	,917
	27. Visualizas el impacto de tu desempeño laboral futuro.	,905
	28. Tratas de innovar en el desempeño de tus funciones.	,901
	29. No te conformas con lo que conoces, buscas ver más allá y contribuir con tu I.E.	,883
	30. Te agrada fijarte objetivos nuevos con el fin de mejorar tu desempeño	,918
	Alfa de Cronbach: $\alpha = ,914$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE	

Fuente: Instrumentos aplicados al personal administrativo y docente de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,838$ siendo la fiabilidad se considera como BUENA

- **Validez de constructo: Gestión del cambio**

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,655
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl	1575,026 420
	Sig.	,010

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,144	25,360	25,360	10,144	25,360	25,360	5,202	13,005	13,005
2	3,516	8,789	34,149	3,516	8,789	34,149	4,615	11,537	24,542
3	3,128	7,819	41,968	3,128	7,819	41,968	4,033	10,083	34,625
4	3,032	7,580	49,548	3,032	7,580	49,548	3,629	9,072	43,697
5	2,237	5,592	55,141	2,237	5,592	55,141	2,912	7,280	50,978
6	2,078	5,195	60,336	2,078	5,195	60,336	2,861	7,153	58,130
7	1,892	4,730	65,066	1,892	4,730	65,066	2,328	5,820	63,950
8	1,690	4,226	69,292	1,690	4,226	69,292	2,137	5,341	69,292
9	1,562	3,906	73,197						
10	1,306	3,266	76,464						
11	1,284	3,211	79,674						
12	1,022	2,555	82,229						
13	,914	2,286	84,515						
14	,871	2,178	86,693						
15	,759	1,898	88,591						
16	,648	1,621	90,212						
17	,561	1,403	91,615						
18	,466	1,164	92,779						
19	,415	1,037	93,817						
20	,344	,860	94,676						
21	,304	,761	95,437						
22	,281	,702	96,139						
23	,256	,639	96,778						
24	,237	,592	97,370						
25	,181	,452	97,821						
26	,167	,418	98,240						
27	,135	,337	98,577						

28	,105	,262	98,839					
29	,086	,215	99,054					
30	,081	,202	99,256					
31	,073	,182	99,438					
32	,059	,146	99,584					
33	,054	,135	99,719					
34	,040	,101	99,820					
35	,029	,073	99,893					
36	,021	,051	99,945					
37	,014	,034	99,979					
38	,007	,018	99,996					
39	,007	,015	99,998					
40	,01	,002	100,000					

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (10,144; 3,516; 3,128; 3,032; 2,237; 2,078; 1,892; 1,690) y el tanto por ciento que explica en el total es de 69,292 cantidad razonable.

Matriz de componente rotado^a

	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I24	,845	,234	,035	-,070	,129	,132	,080	,270
I25	,845	,234	-,035	,070	,129	,132	,080	,270
I18	,827	-,032	,122	,346	-,010	-,102	,182	,118
I23	,751	,228	,154	,086	,001	,093	,101	-,063
I14	,628	-,210	,586	,209	,163	,024	-,075	,092
I12	,595	,275	,013	,409	,126	,215	-,137	,382
I17	,533	,150	,241	-,085	,101	,155	,071	-,192
I10	,034	,889	,261	,017	,083	,260	,047	,053
I16	,280	,851	,212	,200	,086	,092	,038	,061
I26	,044	,819	,177	,023	,038	,315	,059	,022
I11	,412	,682	,036	,229	,038	,086	-,006	,018
I20	,324	,665	,489	,025	,240	,089	-,043	-,156
I29	,113	,494	,065	-,268	-,371	,175	-,009	,172
I33	,236	,182	,746	,056	,000	,164	,085	,083
I6	-,143	,202	,691	,378	,138	,225	,115	,059
I21	,278	,220	,662	,325	,090	,346	-,130	,231
I19	,295	,319	,613	,326	,232	,083	,187	-,090
I36	-,041	,203	,597	-,194	,095	,357	,104	-,006
I22	,381	,297	,429	,402	-,335	,152	-,089	-,113
I2	-,160	-,042	,062	,772	,045	,088	-,127	-,305
I8	,157	,009	-,142	,767	-,010	,024	,103	,226

I9	-,034	,118	,218	,641	,047	-,041	-,060	,238
I7	-,005	,373	-,052	,586	,195	,058	,188	-,147
I3	,147	-,064	,090	,455	,035	,425	,280	,229
I28	-,019	,024	,156	,048	,910	-,026	-,107	,123
I32	,240	,303	,138	-,077	,704	,088	,143	-,114
I4	,168	,097	,069	,305	,596	,660	,216	,306
I40	,222	,067	,153	,204	,433	,346	,094	-,189
I34	,313	,119	,274	-,120	,268	,656	,193	,194
I39	-,052	,164	-,019	,123	-,194	,629	-,195	,091
I27	,233	,027	,104	,069	-,146	,573	,525	-,198
I31	,157	,195	,308	,240	,072	,478	-,373	-,140
I35	,006	,146	-,074	,152	,303	,396	-,165	,274
I30	,197	,122	,146	,203	,167	,356	,046	,057
I1	-,027	-,019	-,060	,249	,031	-,121	,776	,083
I38	,192	,368	,306	-,003	,055	,440	,611	,108
I5	,362	,024	,164	-,197	,278	,164	,604	-,157
I15	,032	,133	,483	,199	,047	,177	,051	,682
I37	,218	,049	,047	,027	,084	,078	-,099	,613
I13	,328	,296	,389	-,074	,302	,102	-,071	-,447

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

- **Validez de constructo Desempeño laboral**

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,655
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1787,098
Bartlett	gl	435
	Sig.	,000

La medida de KMO es mayor a 65.5 por lo tanto se considera aceptable y una prueba de Bartlett menor a 0.1 se considera aceptable.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado

1	12,344	41,146	41,146	12,344	41,146	41,146	7,608	25,360	25,360
2	3,426	11,419	52,565	3,426	11,419	52,565	4,739	15,795	41,155
3	2,479	8,263	60,829	2,479	8,263	60,829	4,216	14,053	55,209
4	2,117	7,056	67,884	2,117	7,056	67,884	3,803	12,676	67,884
5	1,383	4,611	72,495						
6	1,275	4,249	76,745						
7	1,167	3,890	80,635						
8	,955	3,183	83,818						
9	,770	2,566	86,385						
10	,696	2,319	88,704						
11	,583	1,943	90,646						
12	,454	1,512	92,159						
13	,394	1,314	93,472						
14	,314	1,046	94,518						
15	,261	,870	95,388						
16	,247	,824	96,212						
17	,215	,715	96,927						
18	,175	,585	97,512						
19	,149	,496	98,008						
20	,128	,426	98,434						
21	,125	,417	98,851						
22	,101	,337	99,188						
23	,064	,213	99,401						
24	,056	,187	99,588						
25	,044	,146	99,734						
26	,038	,125	99,859						
27	,018	,061	99,920						
28	,015	,050	99,970						
29	,008	,027	99,997						
30	,001	,003	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (12,344; 3,426; 2,479; 2,117) y el tanto por ciento que explica en el total es de 67,884 cantidad razonable.

Matriz de componente rotadoa

	Componente			
	1	2	3	4
I17	,862	,111	-,015	,225
I29	,815	,384	,086	,129

I22	,814	,069	,027	,380
I16	,798	,159	-,068	,275
I25	,796	,156	,123	,032
I20	,785	,310	-,054	,166
I28	,731	,080	,539	-,040
I13	,719	,107	,169	-,110
I8	,698	,220	,397	,381
I27	,694	,277	,325	-,063
I9	,442	,442	,018	,301
I30	,065	,739	,194	-,129
I2	,146	,709	,350	,309
I12	,345	,707	-,012	-,037
I19	,155	,664	,026	,209
I14	,243	,617	,318	,211
I21	,569	,569	,122	,180
I10	,345	,560	,284	,451
I11	,082	,558	,155	,385
I5	,038	,148	,882	,171
I6	,010	,341	,875	,130
I4	,027	,425	,850	,105
I7	,265	-,010	,611	,546
I24	,501	-,118	,584	,088
I15	,232	,004	,211	,808
I18	,263	,187	,158	,743
I3	,353	,385	,206	,593
I1	-,101	,300	,025	,576
I23	,344	,162	,336	-,449
I26	,240	,375	,115	,439

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

**Anexo 05: Fichas técnicas de los instrumentos Gestión del cambio y
Desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena.**

- Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar.

$$C = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(34 + 34 + 34 + 34)}{(34 + 34 + 34 + 34) + 20} = \frac{136}{156} = 87.18\%$$

$$C = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(27 + 27 + 27 + 27)}{(27 + 27 + 27 + 27) + 20} = \frac{108}{128} = 84.38\%$$

- Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo.

$$C = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(32 + 32 + 32 + 32)}{(32 + 32 + 32 + 32) + 20} = \frac{128}{148} = 86.48\%$$

$$C = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(25 + 25 + 25 + 25)}{(25 + 25 + 25 + 25) + 20} = \frac{100}{120} = 83.33\%$$

- Dr. Augusto Díaz Linares.

$$C = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(35 + 35 + 35 + 35)}{(35 + 35 + 35 + 35) + 20} = \frac{140}{160} = 87.5\%$$

$$C = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(27 + 27 + 27 + 27)}{(27 + 27 + 27 + 27) + 20} = \frac{108}{128} = 84.38\%$$

Expertos	Instrumentos Rúbrica para evaluar la Gestión Pública
• Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar.	87%
• Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo.	86%
• Dr. Augusto Díaz Linares.	88%
Promedio de ponderación 87% (bueno)	

En la tabla observamos, los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son buenos, en un promedio de 87% (equivalente a 0,87); por consiguiente, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la investigación.

Expertos	Instrumentos Rúbrica para evaluar la Desempeño Laboral
• Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar.	84%
• Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo.	83%
• Dr. Augusto Díaz Linares.	84%
Promedio de ponderación 84% (bueno)	

En la tabla observamos, los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son buenos, en un promedio de 84% (equivalente a 0,84); por consiguiente, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la investigación.

Anexo 06: Cuestionario de la Gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión de la I.E Santa Magdalena en cuanto a la gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 40 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

ÍTEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
SENTIDO DE URGENCIA					
1. ¿Identificas potenciales amenazas que podrían suceder en el futuro y Presentas escenarios posibles que muestren lo que podría suceder en el futuro?					
2. ¿Examinas oportunidades que deben ser o podrían ser explotadas?					
3. ¿Inicias debates honestos y das razones convincentes para hacer a las personas pensar y hablar de tu institución?					
4. ¿Solicitas el apoyo de clientes estratégicos para reforzar tus argumentos?					
FORMAR UNA COALICIÓN					
5. ¿Identificas los verdaderos líderes de tu organización?					
6. ¿Generas compromiso emocional en tu entorno?					
7. ¿ Realizas el trabajo en equipo en la construcción del cambio?					
8. ¿Identificas áreas débiles dentro del equipo?					
9. ¿Te aseguras en tener una buena mezcla de personas de diferentes departamentos y diferentes niveles de la institución?					
DESARROLLAR LA VISIÓN					

10. ¿Determinas los valores que son fundamentales para el cambio?					
11. ¿Elaboras un breve resumen que capture “lo que ve” como futuro de la organización?					
12. ¿Creas estrategias para ejecutar esa visión?					
13. ¿Te aseguras que tu coalición pueda entender la visión?					
14. ¿Practicas la “declaración de la visión” a menudo en tu institución?					
COMUNICAR LA VISIÓN					
15. ¿Hablas a menudo de su visión de cambio en la institución?					
16. ¿Respondes abierta y honestamente a las preocupaciones y ansiedades de las personas?					
17. ¿Aplicas la visión en todos los aspectos operativos?					
18. ¿Realizas el entrenamiento hasta la evaluación de la performance?					
19. ¿Consideras que está unido a la visión los mejores objetivos que se pretenden hacer en el futuro?					
20. ¿Predicas los valores con el ejemplo?					
ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS					
21. ¿Identificas o tomas personas nuevas que sean líderes del cambio y cuyas funciones principales sean hacer el cambio?					
22. ¿Miras la estructura orgánica, puestos, y sistemas de recompensas para asegurarse de que están en consonancia con su visión?					
23. ¿Considera que se Reconoce y recompensa a la gente que trabaja para el cambio?					
24. ¿Identificas a las personas que se resisten al cambio y les ayudas a ver que lo necesitan?					
25. ¿Adoptas medidas para eliminar las barreras (humanas o no)?					
ASEGURAR TRIUNFOS A CORTO PLAZO					
26. ¿Buscas proyectos de éxito asegurado, que se pueda implementar sin la ayuda de aquellos que sean críticos del cambio?					
27. ¿No eliges metas tempranas que sean costosas para tu institución?					
28. ¿Deseas poder justificar la inversión de cada proyecto?					
29. ¿Realizas el análisis cuidadosamente de los pros y contras de cada proyecto?					
30. ¿Reconoces el esfuerzo de las personas que te ayudan a alcanzar los objetivos institucionales?					
CONSTRUYA SOBRE EL CAMBIO					
31. Analizas después de cada logro, que salió bien y en que se necesita mejorar?					
32. ¿Fijas más metas para aprovechar el impulso que has logrado?					
33. ¿Aprendes sobre Kaizen, la idea de la mejora continua para aplicarlo en tu organización?					

34. ¿Mantienes ideas frescas sumando más agentes y líderes del cambio para tu institución?					
FIJAR EL CAMBIO DE CULTURA					
35. ¿Hablas acerca de los avances cada vez que se da la oportunidad en donde te encuentres?					
36. ¿Cuentas historias de éxito sobre procesos de cambio, y repites otras historias que escuches?					
37. ¿Incluyes los ideales y valores del cambio cada vez que contrates y entrenes gente nueva para tu institución?					
38. ¿Reconoces públicamente los principales miembros de tu coalición de cambio original en tu institución?					
39. ¿Te aseguras de que el resto del personal nuevo y viejo se acuerden de sus contribuciones dada a la institución?					
40. Creas planes para sustituir a los líderes principales del cambio, a medida que éstos se vayan. y esto te ayudará a asegurar que tu legado no se ha perdido u olvidado.					

Anexo 07: Cuestionario de Desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión de la I.E Santa Magdalena, en cuanto a la gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

ÍTEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1. Tienes capacidad de realizar eficientemente varias tareas propias del puesto e incluso de otros.					
2. Organizas tus tareas de modo tal que te permite obtener resultados ideales.					
3. Te sientes satisfecho con las tareas que realizas.					
4. Percibes que quienes evalúan el desempeño laboral, lo hacen con transparencia.					
5. Consideras que quienes lideran la I.E motivan y dan soporte para mejorar el servicio educativo.					
6. Consideras que los jefes de la I.E informan con claridad el trabajo a realizar lo que influye en el buen desempeño.					
7. La comunicación entre personal docente y administrativo es asertivo lo que repercute en el buen desempeño laboral.					
DESEMPEÑO OCONTEXTUAL					
8. Las relaciones interpersonales en tu grupo pedagógico o administrativo, incide en el cumplimiento oportuno de objetivos.					

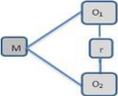
9. Consideras que el compañerismo con todo el personal mejora el desempeño laboral.					
10. El personal en general comparte actividades que optimizan el desempeño.					
11. Eres accesible al sociabilidad con los demás y te adaptas fácilmente					
12. Te adaptas de modo, fácil, rápido y eficaz a cambios inesperados y a situaciones poco claras.					
13. Si un colaborador realiza tareas adicionales recibes la compensación que te corresponde.					
14. Promueves el buen clima laboral.					
DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
15. Eres entusiasta a nuevos métodos, creas nuevos métodos y procedimientos de trabajo más eficaces.					
16. Consideras que si se presentan cambios en el trabajo, puedes adaptarte.					
17. Aceptas los cambios y motivas a tus compañeros a hacerlo.					
18. Refuerzas tus actividades de trabajo.					
19. Si sientes que un cambio se avecina, tomas medidas para prevenirlos y adecuarlos.					
20. Te interesa conocer y adecuarlos a los estudiantes con el fin de adaptarte a sus necesidades					
21. Te adaptas con facilidad a un nuevo reto en el trabajo.					
22. Observas las nuevas situaciones como una oportunidad de mejorar.					
DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
23. Tomas iniciativa y haces lo necesario para alcanzar los objetivos, yendo más allá del deber y del resultado esperado.					
24. Sugieres a tu coordinación acciones para que tu área funcione mejor.					
25. Desde tu conocimiento, recomiendas a otras personas para que mejoren el desempeño.					
26. Estas dispuesto a la capacitación con el fin de mejorar tu desempeño.					
27. Visualizas el impacto de tu desempeño laboral futuro.					
28. Tratas de innovar en el desempeño de tus funciones.					
29. No te conformas con lo que conoces, buscas ver más allá y contribuir con tu I.E.					
30. Te agrada fijarte objetivos nuevos con el fin de mejorar tu desempeño					

Anexo 08: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

INTRODUCCIÓN					MÉTODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORÍAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLE	DIMENSIONES		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
<p>Torres (2019) realizo la investigación, Gestión Administrativa y satisfacción laboral en La empresa de calzado Grupo Armani S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019. , se observó que hay carencias en la planificación, organización, dirección y control o parte administrativa, lo que resulto en una mala gestión administrativa y por ende colaboradores con bajo nivel de satisfacción. Llego a la conclusión que los resultados obtenidos nos indican que se hayo una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.</p>	<p>(Kotter, 1995, p.1) en una entrevista a John Kotter, manifiesta que dar un gran salto es inalcanzable si es referido a cambio, a no ser que se inicie con una gran cantidad de personas que sientan un natural sentido de urgencia en marco a una gran oportunidad. Ese es el paso más crucial. Asombra la continuidad con que encontramos contentamiento en las entidades – esa postura de “lo que realizo está muy bien” – y así continuo cada día, a lo que se le denomina “urgencia falsa” –personas en crisis o presión de jefes cada vez más rigurosos, dando vueltas en el mismo lugar, con cada vez</p>	<p>¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E. Santa Magdalena, 2019?</p> <p>JUSTICACIÓN: Es fundamental esta investigación porque es de tema educativo uno de los ejes fundamentales de nuestro país, y su mayor finalidad es fortalecer el desempeño laboral en la Institución Educativa Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, será un proceso continuo de mejoramiento en el desempeño laboral en una institución educativa y permita el avance de políticas públicas del Estado en su conjunto.</p>	<p>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.</p> <p>Hi: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS NULA:</p> <p>La gestión del cambio no influye significativamente en el desempeño laboral. Asimismo, hipótesis específicas</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p>	<p>GENERAL:</p> <p>analizar la influencia de gestión del cambio en el desempeño laboral de la Institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.</p> <p>Objetivos específicos diagnósticos</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>OD1: Identificar el nivel de avance de la gestión del cambio y sus dimensiones: cree un sentido de urgencia, forme alianzas fuertes, cree una visión para el cambio, invierte en la comunicación, empodere a toda la base, defina metas a corto plazo, no disminuya el ritmo y haga que el cambio sea parte de la cultura de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.</p> <p>OD2: Identificar el nivel</p>	<p>VARIABLE 1: Gestión de cambio</p>	Sentido de urgencia	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población es todo el personal docente y administrativo de la I.E “Santa Magdalena”, para el presente estudio lo conforman 70 personas, siendo los estratos: 01 directora, 01 sub director, 10 personal CAS administrativos, R.L 276 a 6 personas y 60 docentes.</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <p>LA ENCUESTA.</p> <p>La encuesta, ayuda a la obtención de valores sobre las variables en estudio, y con ello se logra relatar y explicar de manera minuciosa el problema. La encuesta constituye a menudo, el único medio por el cual se puede obtener opiniones, conocer actitudes, recibir sugerencias para el mejoramiento de la institución y lograr la obtención de otros datos semejantes.</p>	<p>La recopilación de datos cuantitativos se realiza mediante instrumentos de medición y representan las variables de nuestra investigación. Los instrumentos, simplifican la información que necesitamos de los encuestados de forma práctica. Se desarrolló definición conceptual y operacional, con sus respectivas dimensiones y criterios por variables y en cada criterio, ítems que miden las variables de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los datos deben ser confiables, es decir deben ser oportunos y suficientes, pues es necesario definir las fuentes
						Formar una coalicion			
						Desarrollar la vision			
						Comunicar la vision			
						Eliminar los obstaculos			

<p>Chavez (2018) en su investigación, Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017.</p> <p>permite demostrar que existe correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño directivo lo cual quiere decir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño directivo en la institución de estudio.</p> <p>Noriega (2016), realizo la investigación doctoral, programa de gestión del cambio para mejorar la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 80036, La Esperanza – 2015. En conclusión, La aplicación del programa de gestión del cambio en el grupo experimental,</p>	<p>más reuniones. Aparentemente es urgencia real, pero es sólo afán impulsado por la zozobra. La urgencia real es intuir que en el entorno hay algo de gran provecho, oír cada mañana un llamado indeliberado que te hace querer levantar todas las mañanas descubrir y aprovechar. Para crear “momentum” en una entidad, empezar reduciendo el contentamiento, esto necesita de actos audaces y asiduamente arriesgadas. para la variable gestión del cambio, así mismo, el modelo Kotter de las fases del cambio, incluye ocho pasos con el fin de transformar las organizaciones y obtener el éxito: 1. Establecer un Sentido de Urgencia, 2. Formar una poderosa coalición, 3. Crear una visión para el cambio, 4. Comunicar la visión,</p>	<p>Conveniencia, Es fundamental esta investigación porque es de tema educativo uno de los ejes fundamentales de nuestro país, y su mayor finalidad es fortalecer el desempeño laboral en la Institución Educativa Santa Magdalena del distrito de Guadalupe, será un proceso continuo de mejoramiento en el desempeño laboral en una institución educativa y permita el avance de políticas públicas del Estado en su conjunto.</p> <p>Valor teórico, es una contribución como principio de conocimiento y referencia para la elaboración de pendientes indagaciones en el sector de la gestión del cambio y el desempeño laboral dentro de la institución educativa, con la finalidad de buscar soluciones a las diversas problemáticas que</p>	<p>H1: La gestión del cambio referidas a crear un sentido de urgencia influye significativamente en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019; H2: La gestión del cambio referidas a formar una poderosa coalición influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H3: La gestión del cambio referidas a crear una visión para el cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H4: La gestión del cambio referidas a comunicar la visión influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H5: La gestión del cambio referidas a eliminar los obstáculos influye significativamente en el desempeño</p>	<p>del desempeño laboral y sus dimensiones: satisfacción, eficiencia, productividad y calidad de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OD3: Develar los aspectos más críticos de la gestión del cambio de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OD4: Develar los aspectos más críticos del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.</p> <p>OC1: Establecer la influencia de la dimensión cree un sentido de urgencia de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC2: Determinar la influencia de la dimensión forme alianzas fuertes de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC3: Establecer la influencia de la dimensión cree una visión para el cambio de la gestión del</p>	<p>Asegurar triunfos a corto plazo</p> <p>Construye sobre el cambio</p> <p>Fijar el cambio de cultura.</p>		<p>INSTRUMENTOS:</p> <p>CUESTIONARIO, es una serie de preguntas que se realiza en base a las variables objeto de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 228), el cuestionario fue con preguntas cerradas tipo escala de Likert. El cuestionario de la variable independiente gestión del cambio está estructurado tipo escala Likert, en donde se le presenta cinco alternativas de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, las misma que se les asigna un valor de 0-4, con un total de 70 ítems.</p>	<p>y técnicas adecuadas para su recolección.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para la obtención de los datos, se ha seguido el siguiente procedimiento: ▪ Por consiguiente, elaboraron 2 cuestionarios (encuestas), para medir la variable independiente y la variable dependiente. ▪ Se trabajó con los actores, que tienen que ver con ambas variables, que son: personal directivo, administrativo, docente, padres de familia y estudiantes ▪ Se incidió mucho, en la objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas. ▪ Al final se agradeció a las personas, que apoyaron en la encuesta, así como a todas las personas entrevistadas.
--	---	--	---	---	--	--	---	--

<p>mejora muy significativamente en la dimensión de cualidades personales de la gestión pedagógica, en donde los trabajadores se sienten identificados con la visión y misión de la Institución Educativa</p>	<p>5. Eliminar los obstáculos, 6. Asegúrese triunfos a corto plazo, 7. Construir sobre el cambio y 8. Anclar el cambio en la cultura de la empresa.</p> <p>Ramírez (2013) las dimensiones de la variable son: Dimensión 1. Desempeño de la tarea: Dimensión de rendición que explica las directivas de realización de actividades de un puesto/rol que aportan directa o indirectamente en la elaboración de productos o en la asistencia de servicios de una</p>	<p>afectan el desarrollo institucional y mejor servicio a los estudiantes. Asimismo, nos permitirá desarrollar una programación de gestión del cambio bajo el enfoque de los 8 pasos de John Kotter para optimizar el ejercicio laboral en las instituciones educativas y otras entidades públicas de nuestro país.</p> <p>Utilidad metodológica, la presente indagación está estructurada se fundamenta en los ordenamientos establecidos, en el que, con la utilización del instrumento, se</p>	<p>laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H6: La gestión del cambio referidas a asegurar triunfos a corto plazo influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H7: La gestión del cambio referidas a construir sobre el cambio influye significativamente en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H8: La gestión del cambio referidas a anclar el cambio influye significativamente en el desempeño</p>	<p>cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC4: Establecer la influencia de la dimensión invierte en la comunicación de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC5: Determinar la influencia de la dimensión empodere a toda la base de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC6: Establecer la influencia de la dimensión defina metas a corto plazo de</p>	<p>VARIABLE 2: Desempeño laboral</p>	<p>Desempeño de la tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño adaptativo</p>	<p>MUESTRA: La muestra es censal porque está compuesta por todo el personal administrativo y docente de la I.E "Santa Magdalena". La muestra lo conformaran 78 personas, siendo los estratos: 01 directora, 01 sub director, 10 personal CAS administrativos, R.L 276 a 6 personas y 60 docentes.</p> <p>TÉCNICA DE MUESTREO:</p>	<p>VALIDEZ: Se llevó a cabo mediante la valoración (juicio de expertos) de los ítems por parte de un grupo de 3 expertos conocedores del tema de investigación. Con la calificación que se obtendrá de los expertos se realizará la prueba de Razón de Validez de Contenido de Lawshe y del Coeficiente de V de Aiken., teniendo como</p>	<p>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN : El método utilizado es el deductivo, que según Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 6), esta aproximación se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas "hipótesis" que el investigador somete a prueba. También el método hipotético-</p>
---	---	--	---	---	---	--	---	--	---

	<p>organización. Se trata de una dimensión que manifiesta principalmente al tema del empleo, es decir, a la exacta ejecución de tareas y acciones. Sus indicadores son: Conductas intra-rol. Se relacionan a los hechos que son compactas con las acciones comprendidas en las lineaciones formales de los puestos de trabajo Conductas extra-rol. Son las acciones que tiene otra perspectiva de lo que normalmente requiere el puesto.</p>	<p>obtuvo datos e información, se validó y determino su viabilidad. Con esta certeza, será de notable utilidad a las siguientes investigaciones que tengan relación con el estudio, y servirá como base a estas dimensiones para seguir investigando para un mayor aporte.</p>	<p>laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo 2019; H9: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño de la tarea del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; H10: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño contextual del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; H11: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño adaptativo del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019; H12: La gestión del cambio influye significativamente en el desempeño adaptativo del desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo-2019.</p>	<p>la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC7: Determinar la influencia de la dimensión no disminuya el ritmo de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019. OC8: Establecer la influencia de la dimensión haga que el cambio sea parte de la cultura de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo, 2019.</p>		<p>Desempeño proactivo</p>	<p>Se utilizó el muestreo no probabilístico.</p>	<p>resultados validez perfecta y valida.</p> <p>CONFIABILIDAD:</p> <p>Se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach y se procesa mediante el software estadístico SPSS V23.</p> <p>La confiabilidad del instrumento gestión del cambio: $\alpha = 0,833$ EXCELENTE.</p> <p>La confiabilidad del instrumento desempeño laboral: $\alpha = 0,838$ EXCELENTE.</p>	<p>deductivo que según Karl Popper, quien hizo hincapié que una investigación no comienza con la observación, si no con un problema, es decir, primero para investigar nos debemos plantear problemas.</p> <p>TIPO DE INVESTIG.</p> <p>Investigación no experimental,</p> <p>DISEÑO DE INVEST.</p> <p>Correlacional transversal.</p>  <pre> graph TD M[M] --- O1[O1] M --- O2[O2] O1 --- r[r] O2 --- r </pre>
--	--	--	---	---	--	----------------------------	--	--	--

ANEXO 09: Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables gestión del cambio y desempeño laboral de la I.E Santa Magdalena, Pacasmayo – 2019.

RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES	TAU-B DE KENDALL	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
La gestión del cambio y el desempeño laboral	0.353	0.359 (positiva baja)	0.00<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Relación causal de las dimensiones de Gestión del cambio con la variable desempeño laboral					
Sentido de urgencia- desempeño laboral	0.160	0.168 (positiva muy baja y despreciable)	0.309>0.05	Se acepta la Ho	La relación causal no es significativa
Formar una coalición- desempeño laboral	0.168	0.173 (muy débil y despreciable)	0.064>0.05	Se acepta la Ho	La relación causal no es significativa
Desarrollar la visión- desempeño laboral	0.435	0.444 (positiva moderada)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Comunicar la visión- desempeño laboral	0.291	0.295 (positiva baja)	0.004<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Eliminar los obstáculos- desempeño laboral	0.235	0.241 (positiva media)	0.021<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa
Asegurar triunfos a corto plazo- desempeño laboral	0.043	0.046 (positiva moderada y despreciable)	0.233>0.05	Se acepta la Ho	La relación causal no es significativa
Construye sobre el cambio- desempeño laboral	0.325	0.332 (positiva baja)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Fijar el cambio de cultura- desempeño laboral	0.005	0.007 (nula y despreciable)	0.350>0.05	Se acepta la Ho	La relación causal no es significativa
Relación causal de la variable gestión del cambio con las dimensiones de desempeño laboral					
Gestión del cambio- desempeño de la tarea	0.415	0.422 (positiva media)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Gestión del cambio- desempeño contextual	0.179	0.183 (positiva muy baja)	0.033<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa
Gestión del cambio- desempeño adaptativo	0.228	0.234 (positiva baja)	0.007<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Gestión del cambio- desempeño proactivo	0.247	0.264 (positiva baja)	0.017<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa

Fuente: Tabla 6; Tabla 7; Tabla 8; Tabla 9; Tabla 10; Tabla 11; Tabla 12; Tabla 13; Tabla 14; Tabla 15; Tabla 16, Tabla 17 y Tabla 18.